



Revista Universo Contábil, ISSN 1809-3337  
Blumenau, 2022, v. 18: e2022109, p. 01-28

doi:10.4270/ruc.2022109

Disponível em [www.furb.br/universocontabil](http://www.furb.br/universocontabil)



## SOFT SKILLS NO ENSINO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

### SOFT SKILLS IN THE UNDERGRADUATE ACCOUNTING EDUCATION

### SOFT SKILLS EN LA DOCENCIA DE PREGRADO EN CIENCIAS CONTABLES

Recebido em: 04-04-2022

Avaliado em: 16-08-2022

Reformulado em: 21-09-2022

Aceito para publicação em: 08-11-2022

Publicado em: 14-07-2023

Editora Responsável: Denise Mendes da Silva

**Fernanda Michele Bassani**<sup>1</sup>

**Marco Antônio dos Santos Martins**<sup>2</sup>

**Everton da Silveira Farias**<sup>3</sup>

## RESUMO

Este artigo apresenta como as habilidades não técnicas, denominadas *Soft Skills*, estão sendo contempladas no ensino superior de Ciências Contábeis. Desenvolveu-se um conjunto de etapas para realizar a investigação deste tema, triangulando diferentes fontes de dados relativas à problemática de pesquisa traçada. Na Etapa 1, realizou-se uma Revisão Sistemática da Literatura (RSL), na qual foram identificadas 16 *Soft Skills* que embasam este estudo. Na Etapa 2, utilizou-se de pesquisa documental, a partir de 12 Projetos Pedagógicos de Cursos (PPCs) de graduação em Ciências Contábeis. Nas Etapas 3 e 4, foram aplicados questionários, utilizando a técnica de coleta *Survey*, com dez coordenadores de Curso e 142 estudantes de graduação em Ciências Contábeis de Instituições de Ensino Superior públicas e privadas. Foram realizadas análises estatísticas utilizando o software IBM SPSS Statistics©. Os resultados apresentam as principais *Soft Skills* abordadas nos cursos de graduação em Ciências Contábeis e a percepção de coordenadores de curso e de estudantes em relação ao grau de importância e ao nível de desenvolvimento das *Soft Skills* no período de formação. Os resultados contribuem no campo profissional, evidenciando potencializar determinadas *Soft Skills* na formação dos profissionais contábeis, tais como: “Inteligência emocional” e “Persuasão”. No campo acadêmico, a pesquisa amplia os estudos sobre *Soft Skills* no ensino contábil, trazendo quais competências não técnicas são percebidas como importantes para a atuação do profissional contábil: “Trabalho em Equipe”, “Comunicação Eficaz” e “Resolução de Problemas”. Por fim, no aspecto pedagógico, a pesquisa apresenta um panorama de como os projetos pedagógicos de Ciências Contábeis estão contemplando as *Soft Skills* em seus currículos, o que pode auxiliar os Núcleos Docentes Estruturantes (NDEs) na elaboração de projetos pedagógicos que potencializem o desenvolvimento das *Soft Skills* nos estudantes de contabilidade.

**Palavras-chave:** *Soft Skills*. Ensino de Ciências Contábeis. Habilidades Contábeis. Profissional Contábil.

<sup>1</sup> Mestra em Controladoria e Contabilidade - PPGCONT/UFRGS; Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS); ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9345-4030>; E-mail: [fernandabassani@hotmail.com](mailto:fernandabassani@hotmail.com)

<sup>2</sup> Professor do Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade (PPGCONT/UFRGS); Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS); ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9365-3980>; E-mail: [mmartins@ufrgs.br](mailto:mmartins@ufrgs.br)

<sup>3</sup> Professor do Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade (PPGCONT UFRGS); Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS); ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6624-2569>; E-mail: [farias@ufrgs.br](mailto:farias@ufrgs.br)

## ABSTRACT

This article presents how non-technical skills, called Soft Skills, are being contemplated in higher education in Accounting Sciences. A set of steps was developed to carry out the investigation of this theme, triangulating different data from questions related to the research problem outlined. In Step 1, a Systematic Literature Review was carried out, in which 16 Soft Skills were identified that support this study. In Step 2, documental research was used based on 12 Pedagogical Projects of the undergraduate course in Accounting Sciences. In Step 3 and 4, questionnaires were applied, using the Survey collection technique, with ten course coordinators and 142 undergraduate Accounting from public and private Higher Education Institutions. Statistical analysis was performed using IBM SPSS Statistics©. The results presented as the main Soft Skills addressed in education courses in Accounting Sciences and the perception of course coordinators and students about the degree of importance and level of development of Soft Skills in the education period. The results contribute on the professional field, showing the potential for certain Soft Skills in the training of accounting professionals, such as: "Emotional Intelligence" and "Persuasion". In the academic field, the research expands the studies on Soft Skills in accounting education, bringing which non-technical skills are perceived as important for the performance of the accounting professional: "Teamworking", "Effective communication" and "Problem solving". Finally, in the pedagogical aspect, the research presents an overview of how Accounting Science pedagogical projects are contemplating Soft Skills in their curricula, which can help Structuring Teaching Centers to elaboration pedagogical projects that enhance the development of Soft Skills in accounting students.

**Keywords:** Soft Skills. Accounting Education. Accounting Skills. Accounting Professional.

## RESUMEN

Este artículo presenta cómo las habilidades no técnicas, denominadas *Soft skills*, están siendo contempladas en la educación superior en Ciencias Contables. Se desarrolló un conjunto de pasos para llevar a cabo la investigación de este tema, triangulando diferentes fuentes de datos relacionados con el problema de investigación planteado. En el Paso 1 se realizó una Revisión Sistemática de Literatura, en la cual se identificaron 16 *Soft skills* que sustentan este estudio. En la Etapa 2, se utilizó la investigación documental de 12 Proyectos Pedagógicos de Curso de la carrera de Ciencias Contables. En las Etapas 3 y 4 se aplicaron cuestionarios, utilizando la técnica de recolección (survey), con diez coordinadores de curso y 142 estudiantes de licenciatura en Ciencias Contables de Instituciones de Educación Superior públicas y privadas. Los análisis estadísticos se realizaron utilizando el software IBM SPSS Statistics©. Los resultados presentan las principales *Soft skills* abordadas en los cursos de pregrado en Ciencias Contables y la percepción de los Coordinadores de Curso y Estudiantes en relación al grado de importancia y el nivel de desarrollo de las *Soft skills* durante el período de formación. Los resultados contribuyen en el campo profesional, mostrando el potencial de ciertas *Soft skills* en la formación de profesionales contables, tales como: "Inteligencia Emocional" y "Persuasión". En el ámbito académico, la investigación amplía los estudios sobre *Soft skills* en la enseñanza de la contabilidad, trayendo que las habilidades no técnicas son percibidas como importantes para el desempeño del profesional contable: "Trabajo en equipo", "Comunicación efectiva" y "Resolución de problemas". Finalmente, en el aspecto pedagógico, la investigación presenta un panorama de cómo los proyectos pedagógicos de Ciencias Contables están contemplando *Soft skills* en sus currículos, que pueden ayudar a los Centros de Enseñanza Estructurantes (END) en la elaboración de proyectos pedagógicos que potencien el desarrollo de *Soft skills*. Habilidades en Estudiantes de Contabilidad.

**Palabras-clave:** *Soft skills*. Enseñanza de Ciencias Contables. Habilidades Contables. Profesional Contable.

## 1 INTRODUÇÃO

Não há dúvidas que uma carreira em contabilidade exige a aquisição de habilidades relevantes para exercer atividades cada vez mais complexas e importantes (Berry & Routon, 2020). Por muitos anos, a pesquisa em educação contábil destacou a necessidade de os estudantes desenvolverem habilidades de pensamento crítico (Wolcott & Sargent, 2021). Nesse processo de desenvolvimento de habilidades, inclui-se, impreterivelmente, o desenvolvimento de *Soft Skills*, para que a formação do profissional contábil permaneça destacada e relevante na sociedade (Havnes & Smeby, 2014).

As definições distinguem as *Hard Skills* como as habilidades desempenhadas no ambiente de trabalho e as *Soft Skills* como o comportamento exigido no local de trabalho. As *Hard Skills* referem-se às habilidades na categoria técnica, lidar com dados e habilidades administrativas (Dolce et al., 2020). Por sua vez, Weber et al. (2009) definem que *Soft Skills* são “as habilidades interpessoais, habilidades humanas, ou comportamentais, necessárias para aplicar habilidades e conhecimentos técnicos no local de trabalho”.

Para Dolce et al. (2020), essas *Soft Skills*, aplicadas ao ambiente contábil, estão agrupadas nos três pilares: competências contábeis, como, por exemplo, análise e gerenciamento de avaliação de riscos; competências comerciais, como gerenciamento de processos e pesquisas; e competências profissionais, relacionadas à tomada de decisão, comunicação e colaboração. As Normas Internacionais de Educação (NIE) prescrevem uma combinação apropriada de habilidades para que os candidatos tenham sucesso como contadores profissionais. O conjunto de habilidades profissionais necessárias consiste em habilidades intelectuais, técnicas e funcionais, habilidades pessoais, habilidades interpessoais e de comunicação e habilidades de organização e gestão de negócios (IAESB, 2019). Uma combinação de diferentes habilidades também é recomendada pelo *American Institute of Certified Professional Accountants* (AICPA). Destaca-se que nem todos os cursos de graduação exigem que os estudantes demonstrem o mesmo nível de desenvolvimento, portanto, a ênfase na relação entre o desenvolvimento de competências técnicas e não técnicas não é universal nos programas de graduação (Rebele & Pierre, 2019). Nesse contexto, a discussão acerca das *Soft Skills* necessárias para atuação dos profissionais da contabilidade e como estas habilidades estão sendo desenvolvidas nos cursos de graduação, principalmente no que tange ao Projeto Pedagógico do Curso, norteia o propósito desta investigação. Sendo assim, para tratar essa temática, urge a questão que conduz esta pesquisa: Como as *Soft Skills* estão sendo contempladas e desenvolvidas nos cursos de graduação em Ciências Contábeis?

Assim, a fim de investigar evidências que possam responder à questão de pesquisa traçada, este estudo tem o propósito de apresentar como os cursos de graduação em Ciências Contábeis estão contemplando as *Soft Skills* nos seus Projetos Pedagógicos de Curso (PPCs) e qual o grau de importância e o nível de desenvolvimento percebido pelos coordenadores de curso e estudantes em relação a essas habilidades durante o período de formação.

Nesse sentido, para atingir os objetivos desta pesquisa, desenvolveu-se um conjunto de etapas com diferentes metodologias e técnicas de análise que possibilitaram investigar diferentes fontes de evidências. Como estudo preliminar, na Etapa 1 foi realizada uma Revisão Sistemática da Literatura (RSL), para identificar as principais *Soft Skills* na formação do profissional de contabilidade. Na Etapa 2, foi realizada a análise dos PPCs de graduação em Ciências Contábeis, com a finalidade de verificar como as *Soft Skills* estão sendo contempladas nos atuais currículos de formação superior em contabilidade. Nas Etapas 3 e 4, foram aplicados questionários para constatar a percepção de coordenadores de curso e de estudantes em relação ao grau de importância e o nível de desenvolvimento das *Soft Skills* no período de formação em Ciências Contábeis.

Wolcott e Sargent (2021) afirmam ser uma questão permanente entender se os esforços educacionais são suficientes para atender às necessidades dos estudantes e da profissão contábil. Nesse sentido, esta pesquisa se justifica ao incrementar os estudos já existentes sobre *Soft Skills* no ensino de contabilidade, proporcionando a reflexão em relação aos conteúdos abordados nos Projetos

Pedagógicos de Curso aliada às percepções de importância e desenvolvimento das *Soft Skills* sob a ótica dos coordenadores de curso e estudantes de Contabilidade. Adicionalmente, a motivação desta pesquisa parte do princípio de que estudos recentes (Rebele & Pierre, 2019; Dolce et al., 2020; Miranda et al., 2021) não investigaram como as *Soft Skills* estão presentes nos PPCs de Ciências Contábeis e não trataram da percepção dos coordenadores e estudantes em relação à importância e ao desenvolvimento dessas *Soft Skills* durante o período de formação, corroborando com a afirmação de Dolce et al. (2020) sobre a relevância de entender o quanto essas habilidades são realmente desenvolvidas na universidade.

Os resultados desta pesquisa contribuem no campo profissional ao buscar esclarecer e evidenciar as habilidades “não técnicas” necessárias para a formação de um profissional de contabilidade protagonista no mercado de trabalho e na sociedade. No campo acadêmico, os resultados contribuem ao propor um conjunto de *Soft Skills* que podem ser abordadas e desenvolvidas no ensino superior de Contabilidade. Ainda no campo acadêmico, porém no aspecto pedagógico, o estudo traz um panorama de como os PPCs de Ciências Contábeis estão contemplando o desenvolvimento das *Soft Skills* em seus currículos. Por fim, este conjunto de resultados proporciona, considerando ainda o grau de importância e o nível de desenvolvimento percebidos pelos coordenadores de curso e estudantes, um potencial subsídio para discussão e aprimoramento dos currículos dos cursos de Ciências Contábeis.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO E PROPOSIÇÕES TEÓRICAS

Nesta seção é apresentado o enquadramento teórico em relação aos conceitos de *Soft Skills* que norteiam esta pesquisa e, posteriormente, são apresentadas as pesquisas relacionadas ao desenvolvimento das *Soft Skills* no âmbito da graduação, com escopo na formação do profissional contábil. Por fim, apresenta-se a construção das hipóteses deste estudo a partir da literatura abordada.

### 2.1 Aspectos conceituais das *Soft Skills*

Devido à crescente complexidade do mercado de trabalho, as *Soft Skills* tornaram-se mais importantes para os atuais desafios relacionados ao emprego, sucesso acadêmico e desenvolvimento pessoal, não apenas no campo da contabilidade (Dolce et al., 2020).

Dolce et al. (2020) explicam que se *hard skills* podem ser definidas como habilidades técnicas específicas de um setor profissional, definir *Soft Skills* é mais desafiador por várias razões. Primeiramente, o termo “*soft*” possibilita a utilização de diversos adjetivos e a palavra “*skills*” é frequentemente substituída por noções como “competências”, “atributos”, “qualidades” e “capacidades”. Em segundo lugar, as *Soft Skills* consistem em uma extensa lista de habilidades, variando de operacional a interpessoal: elas incluem, entre outras, habilidades de comunicação, trabalho em equipe, tomada de decisão, resolução de problemas, gestão de conflitos, trabalho sob pressão, empatia e pensamento crítico. Em terceiro lugar, as *Soft Skills* podem ser conceituadas como qualidades úteis para aprimorar as demandas dos graduados em desenvolvimento pessoal ao longo da vida, promover a cidadania global e o interesse no bem social e aumentar a empregabilidade (Dolce et al., 2020).

As *Soft Skills* podem ser vistas como competências usadas para executar habilidades e como aptidões profissionais que envolvem personalidade e comportamento, ou então, caracterizadas como 'conhecimento' (referente à competência cognitiva), 'habilidades' (referente à competência funcional) e 'competências mais amplas' (o restante das categorias) (Levant et al. 2016). Ainda, pode-se entender as *Soft Skills* como uma nova possibilidade para denominar o conjunto de habilidades e talentos que uma determinada pessoa pode desenvolver em sua profissão. Pode-se perceber, neste grupo, características como: habilidades de comunicação, habilidade interpessoais, habilidades de liderança e soluções de problemas. Apresentam-se como o oposto das *hard skills* (competências técnicas), que são as habilidades primordiais para se conseguir e manter um emprego (Andrade, 2016).

Para Succi e Canovi (2019), as *Soft Skills* representam uma combinação dinâmica de habilidades cognitivas e meta-cognitivas, interpessoais, intelectuais e práticas. Ajudam as pessoas a se adaptarem e a se comportarem positivamente, para que possam lidar efetivamente com os desafios de sua vida profissional e cotidiana. Nesse caso, as *Soft Skills* estão relacionadas a uma vasta gama de qualidades e competências interpessoais e sociais, transferíveis entre setores e indústrias econômicas.

Neste estudo, o conceito de *Soft Skill* foi o mesmo aplicado por Dolce et al. (2020) e Succi e Canovi (2019), que o identificam como um conjunto de habilidades úteis na prática profissional, que envolvem o comportamento e mantêm um desenvolvimento ao longo da vida.

## **2.2 As *Soft Skills* na formação do profissional contábil**

A literatura sustenta que os profissionais contábeis precisam desenvolver competências cada vez mais amplas, contemplando o conhecimento técnico, habilidades específicas e genéricas, assim como um conjunto de atividades que lhes proporcionam a compreensão necessária para que executem suas tarefas (Reis et al., 2015). Considerando que habilidades exigidas de determinada profissão são contextualizadas historicamente e socialmente (Miranda, et al., 2021), lidar com demandas de gestão e de tecnologia da informação estão cada vez mais presentes na atuação dos profissionais de contabilidade. Nesse sentido, Pan e Seow (2016) destacam que somente o ensino de habilidades técnicas tradicionais pode não ser o bastante para capacitar os estudantes de contabilidade, visto que o número de vagas disponíveis exige maior capacitação desses estudantes.

Os organismos internacionais de acreditação em educação estão demonstrando um interesse semelhante no desenvolvimento de habilidades, incluindo habilidades linguísticas, sensibilidade intercultural e capacidade de funcionar em um ambiente multicultural. Também se nota a demanda do desenvolvimento de habilidades como 'comunicação escrita e oral, entendimento e raciocínio éticos, pensamento analítico, tecnologia da informação, relações interpessoais e trabalho em equipe, ambientes de trabalho diversos e multiculturais, pensamento reflexivo, aplicação do conhecimento (Dolce et al., 2020). Nessa perspectiva, universidades e escolas de negócios são pressionadas para prover orientação, atitudes, atributos e competências necessárias aos graduados de contabilidade e futuros gestores (Villiers, 2010). Estes são incorporados no currículo do ensino superior, no entanto, o desenvolvimento de habilidades é um processo complexo, que requer análise e cuidados (Levant et al., 2016).

O processo de aprendizado e desenvolvimento não se limita à aquisição de conhecimento por um indivíduo em um ambiente formal, mas também inclui práticas informais de aprendizagem em um contexto profissional, em que a aprendizagem por meio da interação com outras pessoas é reconhecida. Deve ocorrer uma estreita cooperação entre educadores e empregadores nos esforços para realizar resultados de competência compartilhada. Além disso, a aprendizagem é um construto de múltiplas camadas e a dimensão social da aprendizagem deve ser integrada à dimensão cognitiva (conteúdo) para facilitar o desenvolvimento de competências (Plant et al., 2019).

Lawson et al. (2014) apresentam que profissionais de contabilidade precisam (1) fornecer relatórios aprimorados de todas as exposições a riscos que a organização enfrenta, (2) permitir que a organização determine como melhor implantar capital (aumentar os negócios de maneira lucrativa), e (3) ajudar a impulsionar a criação de valor para seus clientes. Lawson et al. (2014) apontam, ainda, que o surgimento da análise de negócios e da inteligência de negócios, como um componente de competências essenciais, indica que se espera que os contadores se envolvam mais em ampla variedade de decisões de negócios, incluindo aquelas diretamente relacionadas à implementação da estratégia, possuindo uma combinação de habilidades analíticas, comerciais e de relacionamento. Por fim, os autores concluem que há uma clara necessidade de integração das competências de negócios para que os contadores possam atuar no âmbito do profissional moderno.

Dentro da compreensão do que são *Soft Skills*, destaca-se a necessidade de desenvolver cinco competências fundamentais: comunicação, métodos quantitativos, pensamento analítico e resolução

de problemas, relações humanas e tecnologia (Lawson et al., 2014). No estudo de Miranda et al. (2021) foram identificadas as competências e habilidades requisitadas aos profissionais contábeis frente àquelas encontradas pelos profissionais de recrutamento e gerentes de recursos humanos. Os resultados identificaram significativas divergências entre o perfil encontrado e o perfil esperado pelos profissionais de contabilidade.

A Contabilidade continua sendo um dos cursos de graduação mais procurados e a colocação de graduados em contabilidade é forte, principalmente quando comparada a muitos outros cursos oferecidos pelas universidades (Rebele & Pierre, 2019). Há alguns anos, é possível identificar um debate sobre a necessidade e relevância de desenvolver competências mais amplas na educação contábil. Expandir os conhecimentos técnicos e trabalhar habilidades de comunicação, interpessoais e de tomada de decisão, torna-se necessário para atender às novas demandas de mercado (Montano et al. 2001).

Para Rebele e Pierre (2019), uma maneira de classificar os objetivos de aprendizagem dos programas de contabilidade é por competência técnica e pelo desenvolvimento de *Soft Skills*. A contabilidade é uma disciplina técnica, e é fundamental, para todos os programas de contabilidade, que os estudantes atinjam algum nível de competência técnica, não apenas para passar nos exames de certificação, mas também para se tornarem contadores qualificados. É enfatizado o desenvolvimento das habilidades sociais dos estudantes de contabilidade, incluindo pensamento crítico, comunicação e ética. Ao encontro desta ideia, Reyneke e Shuttleworth (2018) defendem a necessidade de que dotar os estudantes de contabilidade apenas de conhecimentos específicos da área não resulta em contadores prontos para a prática, o que causa grande preocupação para os profissionais de contabilidade e para os empregadores. Segundo Villiers (2010), os empregadores esperam ter pessoas com habilidades como “comunicação verbal” e “gerenciamento de tempo” para assumir posições de trabalho após a graduação.

Para Ghani et al. (2018), é necessário que as universidades desenvolvam, em seu plano de estudos e estrutura de programas, ferramentas para fornecer, aos graduados em contabilidade, habilidades de empregabilidade. As instituições devem minimizar a diferença entre as habilidades exigidas pelos empregadores e as habilidades desenvolvidas nas universidades, particularmente em *Soft Skills*.

Como forma de contemplar essa demanda, Lawson et al. (2014) propõem um modelo educacional que seja, ao mesmo tempo, amplamente formativo e abrangente, sintonizado com a sociedade em constante evolução, demandas impostas à profissão contábil. Para Lin et al. (2005), o desenvolvimento de habilidades deve ser incorporado ao ensino contábil por meio de novas metodologias, como análise de casos, jogo, análise de informações, atribuições reais da empresa e tecnologia, e devem ser empregadas em maior medida para cumprir os objetivos na educação contábil.

Rebele e Pierre (2019) tratam sobre o real desenvolvimento das *Soft Skills* no ambiente educacional. Apresentam a demanda por profissionais contábeis com pensamento crítico, postura ética e habilidades de comunicação e direcionam a preocupação com a capacidade dos membros do corpo docente de contabilidade de ensinar efetivamente essas habilidades. No estudo, os autores traçam que o objetivo principal da educação contábil deve ser o desenvolvimento da competência técnica dos estudantes. Sem serem tecnicamente competentes em contabilidade, os estudantes não podem pensar criticamente sobre sua disciplina, nem podem se comunicar efetivamente sobre questões técnicas de contabilidade. Para os autores citados, ao invés de enfatizar as *Soft Skills* na formação para atender específicas demandas do mercado, os programas de educação contábil concentram-se para que os estudantes entendam e possam aplicar o conteúdo técnico de contabilidade.

Na proposta de integrar os conhecimentos técnicos e o desenvolvimento de *Soft Skills*, Lawson et al. (2014) abordam os obstáculos encontrados por educadores contábeis. O primeiro obstáculo refere-se à definição de um conjunto de objetivos de aprendizagem integrados, que resultem no

desenvolvimento de competências técnicas e não técnicas. Isso apresenta complicações, visto que educadores de contabilidade (assim como outros educadores de escolas de negócios) adotaram, historicamente, objetivos de aprendizagem funcionalmente orientados (isto é, conhecimento específico da disciplina). O segundo desafio refere-se à definição do escopo da integração curricular. Essa implementação envolveria professores de outras áreas, que contribuíssem neste desenvolvimento. Para Apostolou et al. (2017), os estudos relacionados à estrutura curricular são ponto importante no desenvolvimento da educação contábil, havendo bastante espaço para pesquisas e melhorias na sua estrutura.

### 2.3 Construção das Proposições

A partir da literatura e estudos relacionados ao tema, são apresentadas duas proposições que possibilitam analisar e identificar evidências relevantes que permitem encontrar resultados satisfatórios em relação à questão de pesquisa traçada.

O ensino superior deve ajudar os estudantes a construir uma base mais ampla, sobre a qual possam desenvolver suas futuras competências profissionais (Succi & Canovi, 2019). Nesse sentido, os cursos de graduação em Ciências Contábeis desempenham um papel crucial na formação de futuros contadores profissionais, desenvolvendo as *Soft Skills* consideradas necessárias. Esse sistema educacional é considerado o fundamento sobre o qual toda profissão constrói sua busca pela excelência e pelo serviço (Lansdell et al., 2019). A partir disso, apresenta-se a primeira proposição desta pesquisa: **PROPOSIÇÃO 1: Os cursos de graduação em Ciências Contábeis têm abordado o desenvolvimento de *Soft Skills* para qualificação dos estudantes.**

Por sua vez, os estudantes atribuem um maior nível de importância às *Soft Skills* do que a percepção de ter desenvolvido estas *Soft Skills* ao longo do curso (Dolce et al., 2020). Surge, dessa forma, a segunda proposição desta pesquisa: **PROPOSIÇÃO 2: Coordenadores e estudantes de graduação em Ciências Contábeis percebem diferentes níveis de importância e graus de desenvolvimento das *Soft Skills* no período de formação.**

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta seção apresenta a estrutura metodológica do artigo, detalhando a classificação da pesquisa, o instrumento de coleta e as técnicas e ferramentas de análise dos dados. A Figura 1 ilustra a estrutura metodológica de desenvolvimento para esta pesquisa.

De acordo com a forma de abordagem do problema, classifica-se como pesquisa qualitativa e quantitativa, pois visa apresentar as diferentes percepções sobre o desenvolvendo das *Soft Skills* nos cursos de Ciências Contábeis, e isso se dará por meio da tabulação quantitativa dos dados e análise qualitativa de conteúdo (Viviers et al., 2016).

Quanto aos objetivos, este estudo classifica-se como uma pesquisa descritiva, visto que, conforme Marconi e Lakatos (2019), este modelo tem como finalidade a observação e o registro dos fatos, de modo a oportunizar a análise e interpretação dos mesmos, sem a interferência do pesquisador nos resultados. Para atingir os resultados, a pesquisa se valeu de distintos procedimentos metodológicos e técnicas de análises, descritos a seguir como etapas, ilustradas na Figura 1.

Etapas 1: identificar as *Soft Skills* necessárias para a profissão contábil: o estudo traz uma RSL na seção 4.1, os procedimentos metodológicos são descritos nesta mesma seção.

Etapas 2: verificar como os cursos estão contemplando o desenvolvimento das *Soft Skills*: foram analisados os PPCs, conforme detalhado na seção 4.2, adotando, assim, o procedimento de pesquisa documental, pois utiliza-se documentos como fonte de dados, informações e evidências (Martins & Theóphilo, 2009). Para verificar como os cursos estão contemplando o desenvolvimento das *Soft Skills* na graduação em Ciências Contábeis foram adotados dois procedimentos: análise documental dos PPCs e uma análise de conteúdo, que permitem a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção das variáveis inferidas dos textos (Bardin, 2014).

Etapa 3: identificar a percepção dos coordenadores de curso: nesta etapa, foi realizada uma *survey* para verificar qual a percepção dos coordenadores de curso em relação ao grau de importância e ao nível de desenvolvimento das *Soft Skills*. O instrumento de coleta foi baseado na pesquisa aplicada por Dolce et al. (2020), contendo duas seções: a primeira foi composta por questões demográficas (categóricas), com o propósito de caracterizar o perfil dos respondentes, e a segunda seção abordou as 16 *Soft Skills* identificadas na etapa da RSL, sendo algumas destas *Soft Skills* também presentes no estudo de Dolce et al. (2020). O instrumento foi elaborado eletronicamente, através da plataforma *Google Docs*® e enviado por e-mail para as coordenações de cursos, seguindo o mesmo fluxo de remessa utilizada na coleta dos PPCs da etapa anterior da pesquisa. Seguindo a mesma adaptação no instrumento de pesquisa, conforme proposto por (Lin et al., 2005), solicitou-se aos participantes que apresentassem suas percepções a partir de duas dimensões diferentes: a primeira representa sua percepção em relação ao grau de importância das *Soft Skills* na formação do profissional de Ciências Contábeis, e a segunda, utilizando a escala Likert, a sua percepção em relação ao nível de desenvolvimento das referidas *Soft Skills* no curso sob sua coordenação. O instrumento foi enviado a 35 (trinta e cinco) instituições que oferecem o curso de graduação em Ciências Contábeis. Na descrição da amostra, destaca-se que 40% dos coordenadores atuam há mais de quatro anos na coordenação do curso; outros 40% atuam de um a três anos, e 20% atuam há menos de um ano na coordenação. Ainda em relação ao perfil dos coordenadores respondentes, 70% são do gênero feminino e 30% do gênero masculino. Em relação à modalidade de ensino, 30% dos coordenadores são de cursos na modalidade à distância. Em relação à confiabilidade do instrumento aplicado a este grupo de respondentes, obteve-se um Alfa de Cronbach de 0,899, confirmando a consistência interna das questões em relação à escala Likert adotada.

Etapa 4: identificar a percepção dos estudantes acerca do desenvolvimento das *Soft Skills* nos cursos de Ciências Contábeis. Nesta etapa da pesquisa, foi realizada uma *survey* aplicada a 142 estudantes de graduação em Ciências Contábeis de dez diferentes Instituições de Ensino Superior (IES). O instrumento foi enviado a 35 instituições que oferecem o curso de graduação em Ciências Contábeis no Estado do Rio Grande do Sul, sendo recebidas respostas de uma instituição pública e nove privadas que também participaram das etapas anteriores da pesquisa. O número de IES participantes nas diferentes etapas da pesquisa varia porque nem todas as IES disponibilizaram seu PPCs em seus sites, assim como houve estudantes de IES que não responderam o questionário. O objetivo foi verificar a percepção dos estudantes em relação à importância e o desenvolvimento das *Soft Skills* durante a realização do curso. O instrumento de coleta foi baseado na pesquisa aplicada por Dolce et al. (2020), contendo duas seções: a primeira foi composta por questões demográficas (categóricas), com o propósito de caracterizar o perfil dos respondentes, e a segunda correspondeu a uma lista com as 16 *Soft Skills* identificadas na etapa da RSL. O instrumento foi elaborado e disponibilizado na plataforma *Google*® *Docs* e encaminhado às coordenações dos cursos para envio aos estudantes. No primeiro bloco de questões da segunda seção, os estudantes foram solicitados a responder quais as 5 habilidades mais importantes para a formação do profissional de Ciências Contábeis. No segundo instante, foi solicitado que os estudantes identificassem em qual ambiente as *Soft Skills* são desenvolvidas de forma mais significativa: no ambiente acadêmico ou no ambiente profissional.

**Figura 1**  
Estrutura Metodológica e Desenho da Pesquisa

	<b>Etapa 1</b>	<b>Etapa 2</b>	<b>Etapa 3</b>	<b>Etapa 4</b>
Objetivos Específicos	Identificar as <i>soft skills</i> necessárias para a atividade contábil.	Verificar como os cursos estão contemplando o desenvolvimento das <i>Soft Skills</i> nos PPCs dos cursos de graduação em Ciências Contábeis.	Apresentar a percepção dos coordenadores de curso em relação ao grau de importância e nível de desenvolvimento das <i>Soft Skills</i> nos cursos de graduação em Ciências Contábeis.	Apresentar a percepção dos estudantes de graduação em Ciências Contábeis em relação ao grau de importância e nível de desenvolvimento das <i>Soft Skills</i> na sua formação.
Classificação	Tipo Descritiva com abordagem Qualitativa e Quantitativa			
Procedimentos	Revisão Sistemática	Pesquisa Documental	Levantamento ( <i>survey</i> )	Levantamento ( <i>survey</i> )
Amostra / Objeto de Análise	Bases de dados <i>Science Direct</i> , <i>Web of Science</i> e <i>Scopus</i>	PPCs de Cursos de Graduação em Ciências Contábeis	Coordenadores de cursos de graduação em Ciências Contábeis	Estudantes de cursos de graduação em Ciências Contábeis
Instrumentos de Coleta e Fonte de Dados	Artigos relevantes sobre o tema	Protocolo de análise de conteúdo	Questionário aplicado aos coordenadores de cursos	Questionário aplicado aos estudantes dos cursos
Análise dos Dados / Técnica e Ferramenta de Análise	Revisão Sistemática  Análise Documental Análise de Conteúdo	Análise de Conteúdo  Pré-análise - Exploração - Inferência (BARDIN 2014)	Análise Estatística Descritiva  Software estatístico SPSS, Teste de Wilcoxon, Teste de Mann-Whitney, Análise de Corelação de Pearson.	

Para verificar como os cursos estão contemplando o desenvolvimento das *Soft Skills*, foram analisados os Projetos Pedagógicos de Curso (PPCs) utilizando a técnica de Análise de Conteúdo (Bardin, 2014). Os dados da pesquisa foram analisados e interpretados, utilizando a ferramenta estatística IBM® SPSS Statistics© (versão 26.0), adotando significância estatística em  $p \leq 0,05$ . As variáveis escores de *Soft Skills* não apresentaram aderência à normalidade, segundo o teste de Kolmogorov-Smirnov, indo ao encontro dos mesmos achados do estudo de Dolce et al. (2020).

## 4 DESENVOLVIMENTO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

### 4.1 Revisão Sistemática da Literatura – Etapa 1

A fim de contribuir com a literatura sobre as *Soft Skills* necessárias para a atividade contábil, a primeira etapa desta pesquisa propõe a construção de uma RSL sobre o tema, indicando uma agenda de pesquisa. A revisão sistemática é uma forma de pesquisa que utiliza materiais já publicados sobre determinado tema como fonte de dados (Webster & Watson, 2002). Dessa maneira, nesta etapa o estudo é classificado, quanto aos procedimentos, como uma pesquisa documental.

Para efetuar a RSL foi realizada uma busca por artigos de revistas e periódicos relevantes para o tema, publicados até março de 2021. Foram utilizadas as bases de dados *Science Direct*, *Web of Science* e *Scopus*. Para realizar a busca de artigos, foram pesquisados os termos “*Soft Skill*” e “*accounting*”, pois são as palavras que compreendem a proposta deste estudo, e o termo “*accounting*” foi utilizado porque traduz o conceito de Contabilidade no idioma inglês. O conjunto de termos foi utilizado uma vez para cada base de dados, utilizando os parâmetros “\*” e ‘AND’ para pesquisar apenas artigos que continham as duas palavras em seus títulos. Também foram utilizados os filtros de pesquisa ‘apenas no título’ e ‘apenas artigos’ para a realização das buscas, pois se objetivou concentrar-se somente em artigos direcionados à temática proposta. A operacionalização e o resultado das buscas sistemáticas são ilustrados na Figura 2.

**Figura 2**

Desenho da revisão sistemática da literatura



A partir da busca sistemática pelos termos indicados, e com os parâmetros e filtros utilizados, foram coletados 21 artigos da base *Science Direct*, 87 artigos da *Web of Science* e 41 artigos da base *Scopus*, totalizando 149 artigos. Na análise individual, foi possível identificar 24 duplicidades, o que resultou num total de 125 artigos diferentes para a análise. O próximo passo constituiu-se na tradução do título e do resumo dos artigos, a fim de verificar se o conteúdo dos artigos estava alinhado à temática da revisão proposta. Foram excluídos 90 artigos da amostra da pesquisa, pois não estavam relacionados ao tema desta revisão. Sendo assim, a amostra final foi composta por 35 artigos e a análise de dados foi realizada a partir de técnicas de leitura e fichamentos dos artigos que, posteriormente, foram analisados a partir de análise documental, buscando identificar a frequência em que as *Soft Skills* são apresentadas nos artigos e a relevância destas na atuação do profissional de contabilidade. Os resultados da RSL identificaram 16 *Soft Skills* consideradas importantes para a prática contábil.

A Tabela 1 apresenta a lista das principais *Soft Skills*, resultantes dessa RSL, considerando a frequência e relevância nos artigos.

**Tabela 1***Lista das Soft Skills com maior frequência e relevância*

<i>Soft Skills</i>	<b>Autores</b>
Comunicação eficaz	<b>23 Artigos</b> (Ali et al., 2016; Bodle et al., 2017; Chandren & Yaacob, 2016; Dolce et al., 2020; Dunbar & Laing, 2016; Ghani et al., 2018; Gribble et al., 2015; Grossman & Johnson, 2017; Keevy, 2016; Lansdell et al., 2019; Law & Yuen, 2011; Levant et al., 2016; Maelah et al., 2012, 2014; Plant et al., 2019; Porter & Pentz, 2013; Rachmawati, 2012; Rebele & Pierre, 2019; Samkin & Keevy, 2019; Schutte & Lovecchio, 2017; Viviers, 2018; Viviers et al., 2016; Wright et al., 2011)
Trabalhar em equipe	<b>16 Artigos</b> (Ali et al., 2016; Dolce et al., 2020; Dunbar & Laing, 2016; Frawley et al., 2016; Ghani et al., 2018; Grossman & Johnson, 2017; Ingols & Shapiro, 2014; Lansdell et al., 2019; Levant et al., 2016; Maelah et al., 2014; Plant et al., 2019; Porter & Pentz, 2013; Rebele & Pierre, 2019; Schutte & Lovecchio, 2017; Viviers, 2018; Viviers et al., 2016)
Resolução de problemas	<b>13 Artigos</b> (Boyce et al., 2019; Dolce et al., 2020; Dunbar & Laing, 2016; Ghani et al., 2018; Keevy, 2016; Lansdell et al., 2019; Maelah et al., 2012, 2014; Plant et al., 2019; Rachmawati, 2012; Samkin & Keevy, 2019; Viviers, 2018; Viviers et al., 2016)
Pensamento crítico	<b>12 Artigos</b> (Ali et al., 2016; Bodle et al., 2017; Ghani et al., 2018; Lansdell et al., 2019; Maelah et al., 2012, 2014; Plant et al., 2019; Rebele & Pierre, 2019; Schutte & Lovecchio, 2017; Viviers, 2018; Viviers et al., 2016; Wright et al., 2011)
Consciência ética	<b>9 Artigos</b> (Ghani et al., 2018; Ingols & Shapiro, 2014; Keevy, 2016; Lansdell et al., 2019; Rebele & Pierre, 2019; Samkin & Keevy, 2019; Schutte & Lovecchio, 2017; Viviers, 2018; Viviers et al., 2016)
Aprendizagem ao longo da vida	<b>7 Artigos</b> (Ali et al., 2016; Frawley et al., 2016; Ghani et al., 2018; Keevy, 2016; Rebele & Pierre, 2019; Samkin & Keevy, 2019; Schutte & Lovecchio, 2017)
Gerenciamento do tempo	<b>9 Artigos</b> (Dolce et al., 2020; Dunbar & Laing, 2016; Keevy, 2016; Lansdell et al., 2019; Maelah et al., 2014; Plant et al., 2019; Samkin & Keevy, 2019; Viviers, 2018; Viviers et al., 2016)
Perfil de liderança	<b>6 Artigos</b> (Ali et al., 2016; Ghani et al., 2018; Ingols & Shapiro, 2014; Lansdell et al., 2019; Viviers, 2018; Viviers et al., 2016)
Profissionalismo	<b>5 Artigos</b> (Keevy, 2016; Lansdell et al., 2019; Samkin & Keevy, 2019; H. Viviers, 2018; Viviers et al., 2016)
Autogerenciamento	<b>3 Artigos</b> (Keevy, 2016; Plant et al., 2019; Samkin & Keevy, 2019)
Inteligência emocional	<b>3 Artigos</b> (Bay & McKeage, 2006; Dolce et al., 2020; Ming Chia, 2005)
Pensamento estratégico	<b>3 Artigos</b> (Lansdell et al., 2019; Viviers, 2018; Viviers et al., 2016)
Persuasão	<b>3 Artigos</b> (Lansdell et al., 2019; Viviers, 2018; Viviers et al., 2016)
Empreendedorismo	<b>2 Artigos</b> (Ali et al., 2016; Ghani et al., 2018)
Empatia	<b>2 Artigos</b> (Maelah et al., 2012; Reddrop & Mapunda, 2019)
Pensamento criativo	<b>2 Artigos</b> (Maelah et al., 2012, 2014)

Nos artigos analisados, foi possível identificar diferentes formas de abordar as *Soft Skills*. Os autores trabalham com a capacidade e/ou habilidade de agir, apresentando características consideradas relevantes para o profissional contábil. Sendo assim, saber se comunicar efetivamente, tanto de forma escrita quanto oral, com todos os usuários das informações, conseguindo se fazer entender, fez com que a **Comunicação eficaz** fosse citada em 80% dos artigos pesquisados, totalizando um total de 24 artigos. Por sua vez, a capacidade de **Trabalhar em equipe**, que compete ao profissional a habilidade de interagir com colegas, compartilhar conhecimento, manter boas relações no trabalho e funcionar como uma unidade integrada, foi relacionada em 16 estudos. Cabe ainda destacar a demanda por profissionais com a capacidade de responder eficientemente a um determinado problema, resultando na busca por contadores focados na **Resolução de problemas**, que foi a terceira *Soft Skill* mais presente, sendo citada em 13 artigos. A capacidade de olhar um processo, avaliá-lo e apresentar riscos e controles, representada pela habilidade **Pensamento crítico**, foi destacada em 11 artigos. A **Consciência ética** foi citada em 9 artigos, pois cada vez mais se exige que o contador atue de acordo com os valores éticos da profissão, observando os códigos de ética e

de conduta estabelecidos nas organizações e na sociedade. Na mesma frequência (9 artigos), tem-se a habilidade do profissional que desenvolve bem o **Gerenciamento do tempo**, atendendo efetivamente às demandas propostas, dentro dos prazos definidos. Destaca-se a habilidade que demonstra o compromisso com a **Aprendizagem ao longo da vida** para desenvolvimento profissional, citado em 7 artigos. Confirmando o crescimento e a ampliação da atuação do profissional contábil dentro das organizações, o **Perfil de liderança** foi evidenciado em 6 artigos, tornando cada vez mais necessária a capacidade de liderar e gerir equipes. O **Profissionalismo**, demonstrando responsabilidades e ética no que rege o seu campo de trabalho, esteve presente em 5 artigos.

Abordadas com menor frequência, com 3 citações, são apresentadas as habilidades **Autogerenciamento**, que remete à capacidade de gerenciar a si mesmo, sabendo seus limites, lidando com seus pontos fortes e fracos; **Pensamento estratégico**, que resulta da necessidade de agir alinhado com a visão e as metas da empresa; e **Persuasão**, que retoma a relação com os demais e demonstra a capacidade de convencer ou obter aceite de uma determinada ideia. Também evidenciada em 3 artigos, a **Inteligência emocional**, que pode ser representada pela capacidade de reconhecer, utilizar e gerenciar emoções, adiciona diversidade à lista de *Soft Skills* encontradas na revisão. Ainda evidenciando a diversificação, algumas habilidades que surgiram no estudo comprovam o quanto este novo perfil do profissional contábil vem se tornando polivalente e versátil, visto que o **Empreendedorismo**, que desenvolve a capacidade de agregar valor, saber identificar oportunidades e transformá-las em um negócio lucrativo, foi citado em 2 artigos. Da mesma forma, a **Empatia**, que demonstra a necessidade de o profissional ouvir e se colocar no lugar do outro, também foi evidenciada em 2 artigos. Por fim, o **Pensamento criativo**, que pode ser traduzido como a capacidade gerar ideias e agir de forma inovadora, foi citado em 2 artigos na RSL realizada.

É possível destacar os estudos de Keevy (2016) e Samkin e Keevy (2019) como os que abordaram a maior lista de *Soft Skills* em suas pesquisas, contemplando 25 itens, seguindo a estrutura de competências (*South African Institute of Chartered Accountants* [SAICA], 2014), que divide esta lista em três grupos: Comportamento ético e profissionalismo, Atributos pessoais e Habilidades profissionais. Em contraponto, alguns estudos apresentam uma única *Soft Skill* para base em seus estudos, como é o caso de Chandren e Yaacob (2016), que abordaram apenas o desenvolvimento da comunicação oral, ou, ainda, a pesquisa de Oliver et al. (2016), que analisou o pensamento integrado na prática da profissão contábil. Dois estudos deram relevância para a Inteligência emocional, como sendo a capacidade de reconhecer, usar e gerenciar emoções, e destacaram que o nível de inteligência emocional dos estudantes pode ser uma preocupação, já que esta habilidade é considerada nas entrevistas de emprego para os cargos relacionados à contabilidade (Bay & McKeage, 2006; Ming Chia, 2005).

Os resultados da RSL permitiram a identificação das *Soft Skills* necessárias para a atividade contábil. Esta primeira etapa da pesquisa balizou as etapas seguintes, visto que, a partir de uma análise rigorosa e robusta, as principais *Soft Skills* foram introduzidas aos instrumentos de investigação e análises.

## 4.2 Análise dos Projetos Pedagógicos de Curso – Etapa 2

Nesta etapa, buscou-se as informações e o próprio documento do Projeto Pedagógico do Curso (PPC) nos websites das IES, assim como foram contatados os coordenadores de curso para envio dos PPCs. Foram pesquisadas e contatadas 35 instituições que oferecem o curso de graduação em Ciências Contábeis no Estado do Rio Grande do Sul (RS). A limitação da pesquisa em relação às instituições do RS se deu pela acessibilidade e pelo constante destaque dos candidatos do RS no Exame de Suficiência do Conselho Federal de Contabilidade (CFC). Ao final do período de contato, foram disponibilizados para análise, 12 PPCs de 11 instituições privadas e uma instituição pública, sendo dez na modalidade de ensino presencial, uma na modalidade à distância (EAD), e uma oferece o curso na modalidade de ensino à distância e semipresencial. Em relação à estrutura, todos os documentos apresentaram os itens “Objetivo do Curso” e “Perfil do Egresso”. Das 12 instituições,

oito apresentaram a “Grade curricular” do curso, seis apresentaram o “Ementário”, em cinco constava o “Objetivo da Instituição”, três apresentaram o “Perfil do Curso” e uma delas os “Fundamentos norteadores do curso”. As técnicas propostas por Bardin (2014) foram adotadas seguindo o protocolo de três fases: pré-análise, exploração do material, e tratamento dos resultados, conforme ilustra a Figura 3.

**Figura 3**

*Protocolo para análise de conteúdo*

<b>Fase</b>	<b>Procedimento</b>
Pré-análise	1 - Leitura fluente dos documentos
	2 - Tabulação das informações de cada documento
Exploração do Material	3 - Analisar a presença dos termos e palavras relacionadas às <i>Soft Skills</i>
Tratamento do Resultados	4 - Identificar em qual seção e como os termos foram apresentados nos documentos
	5 - Interpretação e inferência respaldadas no referencial teórico

Fonte: adaptado de Bardin (2014).

A Fase de pré-análise foi desenvolvida para sistematizar as ideias iniciais colocadas pelo quadro referencial teórico e estabelecer indicadores para a interpretação das informações coletadas. Esta fase compreendeu a leitura dos PPCs e análise detalhada dos documentos em planilha do Microsoft Excel®, sendo classificados da seguinte forma: por data de criação; tipo de instituição; modalidade de ensino; e pelos principais itens apresentados em comum nas instituições, a saber: o objetivo da instituição; o objetivo do curso; o perfil do egresso; o perfil do curso; a grade curricular; o ementário e os fundamentos norteadores do curso. Na Fase de Exploração, examinou-se o material e foram construídas as operações de codificação, considerando os recortes dos textos em unidades de registros, a definição de regras de contagem e a classificação e agregação das informações em categorias simbólicas ou temáticas (Bardin, 2014). Na exploração dos documentos utilizou-se o termo *Soft Skill* e o conjunto das 16 habilidades resultantes da RSL realizada nesta pesquisa. A terceira fase compreendeu o tratamento dos resultados e interpretação. Esta análise comparativa foi realizada através da justaposição das diversas categorias existentes em cada análise, ressaltando os aspectos considerados semelhantes e os que foram concebidos como diferentes, com base no referencial teórico.

A análise dos PPCs foi realizada com intuito de identificar o desenvolvimento das *Soft Skills* nos cursos. Adotando o protocolo, foi realizada uma busca detalhada em cada um dos documentos, pelo conjunto de *Soft Skills* identificadas na literatura como necessárias para os profissionais da área contábil. A análise identificou quais PPCs apresentam os termos referentes às *Soft Skills* pesquisadas neste estudo, conforme apresentado na Tabela 2. Ao se tratar, especificamente, do termo “*Soft Skills*”, este foi encontrado apenas uma vez nos documentos pesquisados, as demais habilidades estão presentes em todos os PPCs analisados.

Dentre as análises realizadas, cabe destacar que em todos os PPCs estão presentes a habilidade de “Comunicação eficaz”, “Trabalhar em equipe” e “Consciência ética”. Isso demonstra que as instituições estão cientes das exigências dos organismos internacionais de acreditação em educação, que demonstram interesse semelhante no desenvolvimento de habilidades com relação ao perfil do contador (Levant et al., 2016). Por sua vez, habilidades como “Gerenciamento do tempo”, “Profissionalismo”, “Autogerenciamento”, “Inteligência emocional”, “Persuasão” e “Empatia” estão presentes em menos de 20% dos PPCs analisados. Isso demonstra que, mesmo sendo apontadas como *Soft Skills* necessárias para a formação do profissional em Ciências Contábeis (Dolce et al., 2020; Dunbar & Laing, 2016; Keevy, 2016; Lansdell et al., 2019), estas ainda são timidamente abordadas pelos PPCs dos cursos analisados.

## SOFT SKILLS NO ENSINO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

**Tabela 2***Soft Skills nos Projetos Pedagógicos dos Cursos*

Termo	Objetivo do curso	Perfil do egresso	Perfil do curso	Justificativa do curso	Grade curricular	Ementário	Princípios pedagógicos	Gestão acadêmica	Política de ensino	Contextualização	Plano de acessibilidade	Valores institucionais	Apresentação	Fundamentos do curso	Programa extensão	Atividades ensino graduação	Atividades mentoria	Temas transversais	Diretrizes curriculares	Sustentabilidade proposta	Processos autoavaliação	Competências e Habilidades	Dados socioeconômicos.	Estratégia aprendizagem	Demonstr. Adaptação de	Atividades complementares	Diferenciais do curso	TOTAL
<i>Soft Skill</i>														1														1
Comunicação eficaz	3	8			6	10			3	2										2	2						1	37
Trabalhar em equipe	1	9	1		2	29	3		1			1								3		1						51
Resolução de problemas	5	13	1		2	5	1	1			1		1				1				1	2	4					38
Pensamento crítico	4	8	6	1	1	9	5					3	1								1			4				39
Consciência ética	10	16	5	1	8	63	1	2			2	6			4				3			2						123
Aprendizagem ao longo da vida	3	2			3		2	1				1		2		2												16
Gerenciamento do tempo	2																											2
Perfil de liderança	3	12	1		1	53				1					5				1	1		1	1					80
Profissionalismo												2	1															3
Autogerenciamento		1														4												5
Inteligência emocional		1				3																						4
Pensamento estratégico	2	1	1			2	1							1	1													9
Persuasão						6																						6
Empreendedorismo	4	10			11	57	2	7				3	2	1		8					1			2		1	109	
Empatia						18		1													2	2						23
Pensamento Criativo	2	6				2	2	1					1			1												15
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>87</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>34</b>	<b>257</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>561</b>

De forma mais detalhada, a Tabela 2 identifica a presença e a seção em que cada termo, que representa a respectiva habilidade, é apresentado nos PPCs examinados. Os 17 termos foram pesquisados nos PPCs das 12 instituições e apareceram em um total de 561 vezes. As habilidades que surgiram com maior frequência, de forma geral, foram: “Consciência ética”; “Empreendedorismo”; “Perfil de liderança” e “Trabalhar em equipe”. Estes resultados corroboram com estudos e pesquisas anteriores (Adnan et al., 2019; Ali et al., 2016; Lansdell et al., 2019; Maelah et al., 2014). A presença destas habilidades nos PPCs confirma o que Ghani *et al.* (2018) identificaram em seu estudo, que os cursos estão cientes da necessidade de desenvolver as *Soft Skills*, como forma de minimizar as diferenças entre as exigências do mercado e as competências desenvolvidas nos estudantes de Contabilidade.

Conforme demonstra a Tabela 2, pode-se destacar que os termos relativos às *Soft Skills* são abordados fortemente nos PPCs, nos campos que descrevem o objeto do curso, assim como no perfil do egresso. É possível identificar, também, que os ementários das disciplinas não se furtam em abordar as *Soft Skills*, sendo que apenas as habilidades: “Comunicação eficaz”, “Aprendizagem ao longo da vida”, “Profissionalismo” e “Autogerenciamento”, assim como o próprio termo *Soft Skills*, não são abordados nos Ementários. Por fim, os resultados da Tabela 2 evidenciam a preocupação dos cursos de graduação em Ciências Contábeis em explicitar as habilidades desenvolvidas ao longo da formação, sendo oportuno refletir quais destas habilidades ainda não estão sendo contempladas nos projetos pedagógicos.

### 4.3 Percepção dos Coordenadores de Curso – Etapa 3

Na análise dos dados coletados, no primeiro conjunto de questões, os coordenadores selecionaram, a partir da relação das 16 *Soft Skills* identificadas na pesquisa, quais são as 5 (cinco) *Soft Skills* mais importantes na formação do profissional de Ciências Contábeis. A partir das respostas, destaca-se que a habilidade “Pensamento crítico” foi a mais frequente entre as cinco habilidades mais importantes, sendo selecionada por 80% dos coordenadores que participaram da pesquisa. Por sua vez, a habilidade “Trabalhar em equipe” alcançou a segunda posição, ao ser selecionada, entre as cinco mais importantes, em 70% das respostas. As habilidades de “Comunicação eficaz” e “Resolução de problemas” foram consideradas entre as cinco mais importantes para 60% dos coordenadores. As habilidades “Consciência ética” e “Pensamento estratégico” aparecem como as cinco mais importantes em 40% das respostas. Para 30% dos coordenadores, as habilidades “Aprendizagem ao longo da vida” e “Inteligência emocional” figuram entre as mais importantes, e para 20% dos respondentes as habilidades “Empreendedorismo”, “Perfil de liderança” e “Profissionalismo” são tidas com as cinco mais importantes para o desenvolvimento do profissional de Ciências Contábeis. As habilidades “Autogerenciamento”, “Empatia” e “Gerenciamento do tempo” obtiveram baixa frequência de escolha na percepção dos coordenadores, sendo selecionadas apenas por 10% dos respondentes. Curiosamente as habilidades “Pensamento criativo” e “Persuasão” não foram selecionadas entre as cinco mais importantes por nenhum dos coordenadores respondentes, apesar de estarem presentes no PPCs dos cursos.

Continuando na análise dos dados gerados na *survey*, a Tabela 3 apresenta a análise descritiva da percepção dos coordenadores de curso sobre o nível de desenvolvimento de cada habilidade no Curso de Ciências Contábeis em que atuam. Entende-se que, nesta etapa, o respondente também pode considerar a presença das habilidades no curso, ou ainda, se estão sendo contempladas, visto que conhecer o nível de desenvolvimento exige uma análise detalhada de desempenho aplicada nos estudantes.

**Tabela 3***Média do desenvolvimento das Soft Skills – percepção Coordenadores*

<i>Soft Skill</i>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>	<i>Soft Skill</i>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Profissionalismo	4,90	0,32	Pensamento crítico	4,30	0,68
Trabalhar em equipe	4,80	0,42	Autogerenciamento	4,30	0,82
Resolução de problemas	4,70	0,48	Perfil de liderança	4,20	0,63
Consciência ética	4,50	0,53	Pensamento criativo	4,20	0,63
Pensamento estratégico	4,50	0,71	Comunicação eficaz	4,10	0,57
Aprendizagem ao longo da vida	4,40	0,70	Gerenciamento do tempo	4,00	0,67
Empreendedorismo	4,40	0,52	Inteligência emocional	3,90	0,88
Empatia	4,40	0,70	Persuasão	3,60	0,97

A partir da escala Likert de 1 a 5, observa-se que 14 das 16 habilidades utilizadas no estudo apresentam um nível de desenvolvimento superior a quatro, deixando apenas a “Inteligência emocional” e a “Persuasão” com índice de 3,9 e 3,6, respectivamente. As *Soft Skills* que, segundo os coordenadores, apresentam o melhor desenvolvimento no curso em que atuam são “Profissionalismo”, obtendo a média de 4,9, em uma escala de 5, e desvio padrão de 0,32, “Trabalhar em equipe” com média de 4,8, “Resolução de problemas” com média de 4,7, “Consciência ética” e “Pensamento estratégico”, ambos com média de 4,5, compondo, assim, as 5 (cinco) *Soft Skills* compreendidas como sendo as mais desenvolvidas nos cursos. Outro ponto a destacar é com relação ao desvio padrão apresentado em todas as *Soft Skills*, o qual demonstra que há relativa simetria nas respostas dos coordenadores.

Em relação à importância do desenvolvimento das *Soft Skills*, realizou-se a análise de Correlação de Spearman para verificar quais itens possuem comportamento na mesma direção, conforme a opinião dos coordenadores de curso. Na Tabela 4 são apresentados os valores de correlação para cada uma das 16 *Soft Skills* abordadas neste estudo. Destaca-se que as 5 (cinco) *Soft Skills* que apresentaram as maiores correlações foram: Pensamento Estratégico e Empatia (0,899), seguidas por Persuasão e Comunicação Eficaz (0,891), Comunicação Eficaz e Gerenciamento do Tempo (0,881), Gerenciamento do Tempo e Persuasão (0,863), e Perfil de Liderança e Empatia (0,804). Nesse sentido, pode-se enfatizar que essas habilidades apresentaram forte relação na percepção dos Coordenadores, sendo possível concluir que essas *Soft Skills* podem ser desenvolvidas de forma mais efetiva quando trabalhadas conjuntamente.

Curiosamente, a correlação entre os itens apareceu de forma negativa em 11 (onze) das 16 (dezesseis) *Soft Skills* analisadas. Isso demonstra que, na percepção dos coordenadores, estas habilidades se relacionam entre si inversamente, ou seja, enquanto uma aumenta a outra reduz. Nesse sentido, é importante analisar essas correlações negativas com intuito de entender se essas habilidades podem ser desenvolvidas conjuntamente ou se devem ser traçadas estratégias distintas para desenvolvê-las em maior grau. É possível, também, destacar que as *Soft Skills* que apresentaram as maiores médias em relação à percepção sobre o desenvolvimento foram: “Trabalhar em equipe”, “Pensamento crítico”, “Aprendizagem ao longo da vida” e “Autogerenciamento”.

As *Soft Skills* que mais apresentaram correlações negativas com as demais *Soft Skills* foram: “Aprendizagem ao longo da vida” e “Autogerenciamento”, não se relacionando com outras 5 (cinco) habilidades. Isso indica que estas *Soft Skills*, com baixa correlação ou correlações negativas, possuem pouco ou nenhum grau de dependência com as demais *Soft Skills* envolvidas na análise.

**Tabela 4**  
*Correlação de Spearman - Percepção Coordenadores*

<i>Soft Skills</i>	Comunicação Eficaz	Trabalhar em equipe	Resolução de problemas	Pensamento crítico	Consciência ética	Aprendizagem ao longo da vida	Gerenciamento do tempo	Perfil de liderança	Profissionalismo	Autogerenciamento	Inteligência emocional	Pensamento estratégico	Persuasão	Empreendedorismo	Empatia
Comunicação Eficaz	1														
Trabalhar em equipe	0,093	1													
Resolução de problemas	0,122	0,218	1												
Pensamento crítico	0,203	-0,156	0,648	1											
Consciência ética	0,557	0,500	0,218	0,156	1										
Aprendizagem ao longo da vida	0,728	-0,075	0,066	-0,047	0,302	1									
Gerenciamento do tempo	0,881*	0,395	0,000	0,000	0,632	0,477	1								
Perfil de liderança	0,248	0,583	0,218	0,364	0,333	-0,201	0,527	1							
Profissionalismo	0,062	0,667	0,509	0,156	0,333	0,201	0,000	0,111	1						
Autogerenciamento	0,642	-0,128	0,531	0,220	0,128	0,540	0,405	-0,128	0,128	1					
Inteligência emocional	0,693	0,241	0,447	0,244	0,361	0,254	0,761	0,441	-0,040	0,663	1				
Pensamento estratégico	0,138	0,745	0,163	0,116	0,745	-0,225	0,471	0,745	0,248	-0,286	0,269	1			
Persuasão	0,891*	0,055	0,190	0,204	0,655	0,592	0,863*	0,327	-0,145	0,587	0,736	0,325	1		
Empreendedorismo	0,227	0,408	0,535	0,574	0,408	0,123	0,323	0,748	0,272	-0,052	0,344	0,609	0,356	1	
Empatia	0,168	0,678	0,395	0,188	0,603	-0,136	0,477	0,804*	0,201	-0,039	0,436	0,899*	0,428	0,739	1
Pensamento criativo	0,557	0,167	0,582	0,625	0,667	0,302	0,527	0,444	0,111	0,299	0,642	0,497	0,691	0,748	0,553

Nota: \* níveis de correlação mais significantes.

A Tabela 5 apresenta a quantidade de coordenadores que elencou, conforme sua percepção, cada uma das *Soft Skills* entre as 5 (cinco) mais importantes e a respectiva média em relação ao nível de desenvolvimento da mesma. É possível identificar que a *Soft Skill* “Profissionalismo” apresentou o maior nível de desenvolvimento nos cursos, porém é considerada por apenas 20% dos coordenadores como uma das cinco habilidades mais importantes para a formação do profissional de Ciências Contábeis. Logo, na percepção dos coordenadores, esta habilidade não é tida com uma importante habilidade a ser desenvolvida, no entanto, pela percepção dos coordenadores, ela tem sido priorizada no desenvolvimento dos alunos de Ciências Contábeis.

**Tabela 5**  
*Comparação Importância versus Desenvolvimento – Coordenadores*

<i>Soft Skill</i>	Grau de Importância (% de Coordenadores entre as 5 mais importantes)	Nível de Desenvolvimento (Média 0 – 5)	<i>Soft Skill</i>	Grau de Importância (% de Coordenadores entre as 5 mais importantes)	Nível de Desenvolvimento (Média 0 – 5)
Profissionalismo	20%	4,9	Pensamento crítico	80%	4,3
Trabalhar em equipe	70%	4,8	Autogerenciamento	10%	4,3
Resolução de problemas	60%	4,7	Perfil de liderança	20%	4,2
Consciência ética	40%	4,5	Pensamento criativo	0%	4,2
Pensamento estratégico	40%	4,5	Com unicacão eficaz	60%	4,1
Aprendizagem ao longo da vida	30%	4,4	Gerenciamento do tempo	10%	4,0
Empreendedorismo	20%	4,4	Inteligência emocional	30%	3,9
Empatia	10%	4,4	Persuasão	0%	3,6

A *Soft Skill* “Trabalhar em equipe” apresentou um alto grau importância e alto nível de desenvolvimento, sugerindo que, na percepção dos coordenadores, esta habilidade é considerada importante e está sendo desenvolvida nos cursos. Por sua vez, a *Soft Skill* “Pensamento crítico” é percebida entre as 5 (cinco) mais importantes por 80% dos coordenadores, e obteve média de 4,30 (nona posição) em relação ao nível de desenvolvimento.

Destaca-se que as habilidades “Pensamento criativo” e “Persuasão”, que não foram selecionadas entre as 5 mais importantes por nenhum Coordenador participante da pesquisa, estão entre as 5 (cinco) menores médias em relação ao nível de desenvolvimento nos cursos. Ressalta-se que mesmo que algumas *Soft Skills* tenham baixa percepção no nível de desenvolvimento, todas as *Soft Skills* abordadas na pesquisa estão sendo desenvolvidas na formação dos estudantes. Como apresentado por Levant et al. (2016), há uma pressão sobre as universidades e escolas de negócios para desenvolver as *Soft Skills*, tanto que os coordenadores reconhecem esta necessidade, porém há uma incerteza quanto ao seu real desenvolvimento, pois, como citado por Rebele e Pierre (2019), o principal foco da educação contábil ainda é o desenvolvimento do conhecimento técnico, e as ferramentas para desenvolver as *Soft Skills* ainda não apresentam a eficácia esperada.

#### 4.4 Percepção Estudantes de Graduação em Ciências Contábeis – Etapa 4

O detalhamento do perfil dos estudantes demonstra que a maioria dos respondentes se enquadra nas seguintes categorias: 55% dos respondentes de identificaram sendo do gênero feminino e 45% do gênero masculino, sendo que 46% possuem de 19 a 25 anos. Dos alunos participantes da pesquisa, 60% são de instituições privadas, sendo 40% de instituição pública, e 58,5% realizam a graduação de forma presencial. Participaram da pesquisa estudantes de todos os semestres do curso, com destaque para alunos que estavam no 6º semestre: 21%. Os estudantes, em sua maioria, possuem experiência profissional, representando quase 65% dos respondentes. Deste grupo, 37% possuem

experiência inferior a dois anos, 35 estudantes possuem experiência entre dois e quatro anos e 15% estão há mais de nove anos no mercado. Destaque para os estudantes que atuam com contabilidade fiscal, contabilidade gerencial e auditoria contábil, representando 59,8% do grupo.

Na Tabela 6 são demonstrados os resultados encontrados para as *Soft Skills* mais importantes, conforme a percepção dos estudantes.

**Tabela 6**

*Ranking das Soft Skill mais importantes – percepção Estudantes*

<i>Soft Skill</i>	Frequência	% <sup>(a)</sup>	<i>Soft Skill</i>	Frequência	% <sup>(a)</sup>
1. Comunicação eficaz	109	76,8	9. Gerenciamento do tempo	37	26,1
2. Trabalhar em equipe	75	52,8	10. Aprendizagem ao longo da vida	28	19,7
3. Profissionalismo	71	50,0	11. Empreendedorismo	27	19,0
4. Resolução de problemas	71	50,0	12. Empatia	21	14,8
5. Pensamento crítico	68	47,9	13. Pensamento criativo	17	12,0
6. Consciência ética	62	43,7	14. Perfil de liderança	16	11,3
7. Pensamento estratégico	53	37,3	15. Autogerenciamento	11	7,7
8. Inteligência emocional	38	26,8	16. Persuasão	6	4,2

Nota: A soma dos percentuais é superior a 100% em função das múltiplas respostas.

Destaca-se que 76,8% dos estudantes identificam a habilidade de “Comunicação eficaz”, como importante na formação do profissional de Ciências Contábeis. A segunda habilidade mais selecionada foi “Trabalhar em equipe para 52,8% dos estudantes. As *Soft Skills* “Profissionalismo” e “Resolução de problemas” foram selecionadas por 50% dos respondentes. No contraponto, conforme a percepção dos estudantes, as habilidades “Perfil de liderança”, “Autogerenciamento”, e “Persuasão” são pouco reconhecidas entre as 5 habilidades mais importantes.

Em relação ao ambiente que desenvolve as *Soft Skills* de forma mais significativa, apenas 11,3% afirmaram que o ambiente acadêmico é responsável pelo maior desenvolvimento destas habilidades, e 88,7% dos estudantes percebem que as *Soft Skills* são mais desenvolvidas no ambiente profissional. Estes resultados corroboram com Plant *et al.* (2019), que também identificaram que o maior desenvolvimento das *Soft Skills* ocorre no contexto profissional. Ademais, esses resultados são evidenciados por Miranda, Lima e Souza (2021), que afirmam a existência de um *gap* entre expectativa de algumas habilidades esperadas pelos recrutadores (ambiente profissional) e o seu desenvolvimento no candidatos recém-formados nos cursos de contabilidade (ambiente acadêmico).

Em seguida, os estudantes foram questionados em relação ao nível de desenvolvimento (escala *Likert* de 1 a 5) das *Soft Skills* nos seus respectivos cursos de Ciências Contábeis. Os resultados são apresentados na Tabela 7.

**Tabela 7**

*Média do desenvolvimento das Soft Skills – percepção Estudantes*

<i>Soft Skill</i>	Média	Desvio-Padrão	<i>Soft Skill</i>	Média	Desvio-Padrão
1. Consciência ética	4,24	0,99	9. Trabalhar em equipe	3,40	1,20
2. Profissionalismo	4,15	0,99	10. Empreendedorismo	3,39	1,18
3. Aprendizagem ao longo da vida	3,79	1,04	11. Pensamento criativo	3,26	1,26
4. Resolução de problemas	3,75	0,99	12. Empatia	3,11	1,27
5. Autogerenciamento	3,73	1,14	13. Comunicação Eficaz	3,08	1,17
6. Pensamento crítico	3,72	1,07	14. Perfil de liderança	2,97	1,14
7. Pensamento estratégico	3,72	1,06	15. Persuasão	2,84	1,15
8. Gerenciamento do tempo	3,51	1,04	16. Inteligência emocional	2,81	1,18

As *Soft Skills* “Consciência ética” e “Profissionalismo” foram percebidas como as mais desenvolvidas na percepção dos estudantes, destacando-se que foram as 2 (duas) únicas habilidades com média superior a 4 (quatro). As *Soft Skills* “Perfil de liderança”, “Persuasão” e “Inteligência

emocional” apresentaram médias inferiores a 3 (três), evidenciando que os estudantes percebem um baixo nível de desenvolvimento destas habilidades em relação às demais habilidades durante a sua formação acadêmica. A partir destes resultados, cabe ressaltar que as *Soft Skills* “Persuasão” e “Inteligência emocional” foram as duas piores médias de desenvolvimento percebido entre os estudantes e os coordenadores, o que gera uma reflexão já apontada por Viviers et al. (2016) e Bay e McKeage (2006). Nestes estudos, os autores identificaram que as tentativas de aumentar estas *Soft Skills* nos estudantes exigem maiores intervenções educacionais direcionadas, o que ainda precisa ser trabalhado pelas universidades.

Ademais, pode-se destacar que a *Soft Skill* “Profissionalismo” foi percebida como a terceira mais importante e apresenta alto nível de desenvolvimento, segundo a percepção dos estudantes. Por sua vez, as *Soft Skills* “Trabalhar em equipe” e “Comunicação Eficaz”, que obtiveram posição de destaque em relação ao ranking de importância para formação do profissional contábil, apresentaram baixo nível de desenvolvimento nos cursos, ocupando a 9ª e 13ª posição no ranking de desenvolvimento, respectivamente.

Conforme a Tabela 8, realizou-se a análise das correlações para verificar quais itens possuem comportamento na mesma direção em relação à importância do desenvolvimento das *Soft Skills*, de acordo com a percepção dos estudantes. Diferente da análise das correlações entre as médias dos coordenadores, todas as interações foram positivas, direcionando para uma relação de concordância sobre a importância do desenvolvimento entre as *Soft Skills*.

Destaca-se que as *Soft Skills* “Perfil de liderança” e “Empreendedorismo” apresentaram uma correlação de 0,657, sendo a mais significativa na análise e demonstrando grande relação entre as duas habilidades. Nesse mesmo sentido, as *Soft Skills* “Pensamento Criativo” e “Empatia”, e “Pensamento Crítico” e “Resolução de Problemas”, apresentaram correlações altas: 0,636 e 0,621, respectivamente. Estas correlações (altas) evidenciam que há maior concordância entre o grau de importância e o nível de desenvolvimento destas habilidades, na percepção dos estudantes. Em grau menos intenso, as *Soft Skills* “Autogerenciamento” e “Trabalho em equipe” (0,071), “Gerenciamento do tempo” e “Trabalho em equipe” (0,073), e “Inteligência Emocional” e “Consciência ética” (0,197) apresentaram menor nível de concordância, tendo em vista os valores das correlações encontrados na análise. Dessa forma, pode-se inferir que as *Soft Skills* que apresentam maiores correlações são percebidas como habilidades desenvolvidas em forte intensidade, ou seja, as duas habilidades que possuem forte correlação tendem a ser desenvolvidas durante o curso em mesmo grau de intensidade

**Tabela 8***Correlação de Spearman - Percepção Estudantes*

<i>Soft Skills</i>	Comunicação Eficaz	Trabalhar em equipe	Resolução de problemas	Pensamento crítico	Consciência ética	Aprendizagem ao longo da vida	Gerenciamento do tempo	Perfil de liderança	Profissionalismo	Autogerenciamento	Inteligência emocional	Pensamento estratégico	Persuasão	Empreendedorismo	Empatia
Comunicação Eficaz	1														
Trabalhar em equipe	0,439	1													
Resolução de problemas	0,434	0,425	1												
Pensamento crítico	0,470	0,353	0,621*	1											
Consciência ética	0,328	0,230	0,336	0,398	1										
Aprendizagem ao longo da vida	0,301	0,223	0,480	0,500	0,430	1									
Gerenciamento do tempo	0,301	0,073	0,428	0,290	0,260	0,511	1								
Perfil de liderança	0,376	0,353	0,372	0,493	0,246	0,404	0,404	1							
Profissionalismo	0,376	0,204	0,371	0,368	0,541	0,411	0,350	0,457	1						
Autogerenciamento	0,315	0,071	0,475	0,389	0,267	0,414	0,554	0,400	0,390	1					
Inteligência emocional	0,365	0,284	0,407	0,465	0,197	0,429	0,444	0,576	0,267	0,456	1				
Pensamento estratégico	0,378	0,207	0,487	0,589	0,355	0,422	0,384	0,511	0,520	0,459	0,533	1			
Persuasão	0,558	0,412	0,381	0,467	0,221	0,357	0,272	0,565	0,444	0,231	0,544	0,531	1		
Empreendedorismo	0,435	0,460	0,439	0,465	0,302	0,339	0,310	0,657*	0,450	0,369	0,402	0,516	0,472	1	
Empatia	0,478	0,261	0,376	0,453	0,415	0,459	0,433	0,513	0,404	0,394	0,612*	0,464	0,579	0,482	1
Pensamento criativo	0,500	0,338	0,442	0,530	0,245	0,421	0,335	0,558	0,369	0,391	0,521	0,515	0,511	0,614*	0,636*

Nota: \* níveis de correlação mais significantes

Com as respostas dos estudantes, a Tabela 9 compara o nível de desenvolvimento percebido nas habilidades elencadas como as mais importantes na formação do profissional em Ciências Contábeis.

**Tabela 9**  
*Comparação Importância versus Desenvolvimento - Estudantes*

<i>Soft Skill</i>	Grau de Importância (% de Estudantes entre as 5 mais importantes)	Nível de Desenvolvimento (Média 0 – 5)	<i>Soft Skill</i>	Grau de Importância (% de Estudantes entre as 5 mais importantes)	Nível de Desenvolvimento (Média 0 – 5)
Consciência ética	44%	4,24	Trabalhar em equipe	53%	3,40
Profissionalismo	50%	4,15	Empreendedorismo	19%	3,39
Aprendizagem ao longo da vida	20%	3,79	Pensamento criativo	12%	3,26
Resolução de problemas	50%	3,75	Empatia	15%	3,11
Autogerenciamento	8%	3,73	Comunicação eficaz	77%	3,08
Pensamento crítico	48%	3,72	Perfil de liderança	11%	2,97
Pensamento estratégico	37%	3,72	Persuasão	4%	2,84
Gerenciamento do tempo	26%	3,51	Inteligência emocional	27%	2,81

Nota-se que, na percepção dos estudantes, a habilidade “Comunicação eficaz”, percebida como importante na formação do profissional em Ciências Contábeis, é desenvolvida em um baixo nível nos cursos de Ciências Contábeis. Enquanto a *Soft Skill* “Consciência ética”, que representou o maior nível de desenvolvimento percebido pelos estudantes foi selecionada por 44% dos estudantes como uma das cinco habilidades mais importantes na formação do profissional em Ciências Contábeis. A *Soft Skill* “Trabalhar em equipe” foi a segunda habilidade mais selecionada como importante na formação do profissional em Ciências Contábeis. Indicada por 53% dos estudantes, ela apresenta um nível de desenvolvimento médio (3,4), ocupando o 9º lugar na lista. Por sua vez, a *Soft Skill* “Profissionalismo”, que apresenta uma posição de destaque no nível de percepção sobre seu desenvolvimento, obtendo média de 4,15, também é indicada por 50% dos estudantes como uma das 5 (cinco) habilidades mais importantes na formação do profissional em Ciências Contábeis. A *Soft Skill* “Persuasão” foi a habilidade menos selecionada como importante para a formação do profissional, e manteve uma baixa classificação na percepção do seu nível de desenvolvimento no curso, resultado semelhante ao encontrado na habilidade “Inteligência emocional”, a qual obteve o menor nível de desenvolvimento percebido pelos estudantes e foi selecionada por 27% dos respondentes, como uma das cinco habilidades mais importantes. Ainda se destaca que a *Soft Skill* “Perfil de Liderança”, a qual é enfatizada nos PPCs como importante habilidade a ser desenvolvida, apresentou um baixo grau de importância e baixo nível de desenvolvimento na percepção dos estudantes, sendo que esta habilidade é igualmente destacada na literatura como uma importante habilidade a ser desenvolvida pelo profissional contábil (Ali et al., 2016; Ghani et al., 2018; Ingols & Shapiro, 2014; Lansdell et al., 2019; Viviers, 2018; Viviers et al., 2016).

A Tabela 10 apresenta o ranking de acordo com cada uma das etapas desenvolvidas neste estudo: etapa da Revisão Sistemática de Literatura (RSL), análise dos Projetos Pedagógicos de Curso, percepção dos coordenadores de curso, e percepção dos estudantes.

**Tabela 10**  
*Ranking Soft Skills*

<i>Soft Skills</i>	RSL	PPCs	Coordenadores	Estudantes
Aprendizagem ao longo da vida	6º	4º	5º	10º
Autogerenciamento	10º	7º	7º	15º
<b>Comunicação eficaz</b>	<b>1º</b>	<b>1º</b>	<b>3º</b>	<b>1º</b>
Consciência ética	5º	1º	4º	6º

<i>Soft Skills</i>	RSL	PPCs	Coordenadores	Estudantes
Empatia	15°	7°	7°	12°
Empreendedorismo	14°	3°	6°	11°
Gerenciamento do tempo	7°	7°	7°	9°
Inteligência emocional	11°	7°	5°	8°
Pensamento Criativo	16°	5°	8° *	13°
<b>Pensamento crítico</b>	4°	<b>2°</b>	<b>1°</b>	<b>5°</b>
Pensamento estratégico	12°	6°	4°	7°
Perfil de liderança	8°	3°	6°	14°
Persuasão	13°	8°	8° *	16°
Profissionalismo	9°	7°	6°	4°
<b>Resolução de problemas</b>	<b>3°</b>	<b>2°</b>	<b>3°</b>	<b>3°</b>
<b>Trabalhar em equipe</b>	<b>2°</b>	<b>1°</b>	<b>2°</b>	<b>2°</b>

Nota:\* não foram citadas.

Na RSL as *Soft Skills* mais presentes na literatura foram: “Comunicação eficaz”, “Trabalhar em equipe” e “Resolução de Problemas”. Nos PPCs as *Soft Skills* que apareceram com maior frequência foram “Trabalhar em equipe”, “Comunicação eficaz” e “Consciência ética”. Na percepção dos coordenadores as *Soft Skills* mais importantes foram Pensamento Crítico”, seguida por “Trabalhar em equipe” e “Resolução de problemas”. Por fim, os estudantes identificam como mais importantes as *Soft Skills*: “Comunicação eficaz”, “Trabalhar em equipe” e “Resolução de problemas”. Dessa forma, percebe-se que as *Soft Skills* “Comunicação eficaz”, “Trabalhar em equipe” e “Resolução de problemas” têm posições de destaque em todas as etapas da pesquisa.

## 5 CONCLUSÃO

Ao finalizar as etapas propostas nesta pesquisa podemos destacar distintamente os resultados encontrados. Os resultados da RSL identificaram as relevantes *Soft Skills* para a atividade contábil. Esta primeira etapa alicerçou o estudo e contribuiu fornecendo um conjunto de *Soft Skills* que são mais citadas na literatura como sendo importantes na formação do profissional de contabilidade.

Na Etapa 2, analisou-se os Projetos Pedagógicos dos Curso de Ciências Contábeis, destacando que a *Soft Skill* “Consciência ética” foi a mais citada nos documentos analisados, constando em todos os PPCs pertencentes à amostra. Ela fez parte na descrição de todos os Perfis de egresso, mostrando uma preocupação em desenvolver esta habilidade nos estudantes, o que evidencia estudos anteriores que também apresentam esta preocupação (Ghani et al., 2018; Ingols & Shapiro, 2014; Keevy, 2016; Lansdell et al., 2019; Rebele & Pierre, 2019, Samkin & Keevy, 2019, Schutte & Lovecchio, 2017, Viviers, 2018; Viviers et al., 2016). Em segundo lugar, destaca-se o “Empreendedorismo” que apesar de ser citado em apenas 10 PPCs, nestes apresentou grande frequência, sendo o segundo termo mais presente nos documentos. Conforme Ali et al. (2016) e Ghani et al. (2018), o mercado tem apresentado a demanda por profissionais com capacidade de agregar valor, saber identificar oportunidades e transformá-las em um negócio lucrativo, justificando, assim, a presença deste termo nos documentos. O terceiro destaque foi a *Soft Skill* “Perfil de liderança”, que também foi encontrada em 10 PPCs e apresentou grande frequência, principalmente no ementário dos documentos. Algumas habilidades apresentaram baixa frequência, tais como “Gerenciamento do tempo”, “Profissionalismo”, “Inteligência emocional”, “Autogerenciamento” e “Persuasão”, aparecendo como as cinco habilidades com menor frequência. Para este grupo, cabe destacar que estas habilidades estão sendo pouco abordadas nos cursos, mesmo sendo evidenciada, em estudos anteriores, a necessidade de desenvolver contadores com esta habilidades (Samkin & Keevy, 2019). Salienta-se que as habilidades “Consciência ética”, “Trabalhar em equipe” e “Comunicação eficaz” foram as mais encontradas nos documentos dos PPCs, com destaque na seção do objetivo do curso e perfil do egresso. Com base nesses resultados, estratégias e iniciativas devem ser incorporadas aos PPCs dos

curso, assim como nos planos de ensino das disciplinas dos cursos de graduação em Ciências Contábeis com intuito de promover o desenvolvimento mais significativo das habilidades destacadas. Não obstante, os demais resultados desta etapa contribuem como subsídio para os Núcleos Docentes Estruturantes (NDEs) dos cursos de Ciências Contábeis discutirem quais e como as *Soft Skills* devem ser abordadas nos currículos.

Com os resultados encontrados, pode-se afirmar que as *Soft Skills*, além de estarem sendo desenvolvidas nos cursos de graduação em Ciências Contábeis, apresentam diferentes graus de desenvolvimento e níveis de importância, de acordo com a percepção dos coordenadores. Desse modo, a partir dos resultados das Etapas 2 e 3, é possível afirmar que a **Proposição 1: “Os cursos de graduação em Ciências Contábeis têm abordado o desenvolvimento de *Soft Skills* para qualificação dos estudantes”** é verdadeira, visto que os Projetos Pedagógicos do Curso e os Coordenadores de Curso abordam e reconhecem que o desenvolvimento de *Soft Skills* integra a formação do profissional contábil.

Para os estudantes, “Comunicação eficaz”, “Trabalhar em equipe”, “Profissionalismo” e “Resolução de problemas” compõem a relação das habilidades mais importantes, ao passo que “Consciência ética”, “Profissionalismo” e “Aprendizagem ao longo da vida” foram as *Soft Skills* percebidas com os melhores níveis de desenvolvimento. Por outro lado, na percepção dos coordenadores de curso (Etapa 3), as habilidades “Pensamento crítico”, “Trabalhar em equipe”, “Comunicação eficaz” e “Resolução de problemas” foram as mais selecionadas como importantes para a formação do profissional; e “Profissionalismo”, “Trabalhar em equipe”, “Resolução de problemas”, “Consciência ética” e “Pensamento estratégico”, foram as cinco *Soft Skills* compreendidas como sendo as mais desenvolvidas nos cursos. Nesse sentido, com os resultados obtidos, é possível afirmar que a **Proposição 2: “Coordenadores e estudantes de graduação em Ciências Contábeis percebem diferentes níveis de importância e graus de desenvolvimento das *Soft Skills* no período de formação”** é igualmente verdadeira. No entanto, cabe destacar que as habilidades “Trabalho em equipe” e “Resolução de problemas” foram igualmente percebidas, tanto por estudantes como por coordenadores, como as mais desenvolvidas e mais importantes durante o período de formação.

Os resultados desta pesquisa contribuem trazendo um panorama a partir da identificação de quais *Soft Skills* são essenciais para a atuação de profissionais contábeis protagonistas no mercado de trabalho, tornando este um ponto de partida para que os Projetos Pedagógicos dos Cursos abordem e contemplem estas habilidades durante a formação dos estudantes. Nesse sentido, os resultados encontrados nas diferentes etapas da pesquisa auxiliam os coordenadores de curso não somente na elaboração de PPCs mais dinâmicos e contemporâneos às necessidades de atuação do profissional de contabilidade, mas também proporcionam a construção de matrizes curriculares que vão além de uma formação estritamente técnica ou normativa. Por sua vez, os resultados também oportunizam às IES refletir sobre a ampliação de componentes curriculares (disciplinas) que abordem as *Soft Skills*, visto que o desenvolvimento destas habilidades permeia a formação em diversos outros cursos. Dessa forma, este conjunto de ações tende à formação de um profissional de contabilidade mais completo, mais apto e mais versátil às demandas da sociedade e do mercado de trabalho.

Em relação aos estudantes, os resultados têm potencial para a discussão e reflexão sobre a importância e necessidade do desenvolvimento de *Soft Skills* durante o período de formação. Por conseguinte, os alunos dos cursos de Ciências Contábeis, ao desenvolverem estas habilidades, poderão aumentar seus níveis de empregabilidade, uma vez que não somente os conhecimentos técnicos serão alcançados ao final da formação, mas também um conjunto de habilidades inerentes à atuação em diversas outras atividades sociais e profissionais. No que diz respeito aos professores, o desafio continua, uma vez que, além de ensinar o conhecimento técnico, o qual jamais deve ser negligenciado, o professor tem a oportunidade de abordar como as *Soft Skills* estão relacionadas à atuação do profissional de contabilidade. Nesse sentido, metodologias ativas de ensino podem ser uma alternativa bastante viável para suplantarem este desafio.

Por fim, este artigo contribui na discussão de estratégias para o aperfeiçoamento de práticas de ensino que possibilitem desenvolver as *Soft Skills* de forma efetiva nos cursos de Ciências Contábeis. Adicionalmente, os resultados contribuem para reflexão sobre iniciativas que possam reduzir o *gap* entre as habilidades requisitadas pelo mercado de trabalho e as habilidades desenvolvidas pelos estudantes nas IES.

Este estudo se limitou a abordar como as *Soft Skills* estão sendo contempladas nos cursos de Ciências Contábeis, sendo que não houve preocupação em avaliar as atividades pedagógicas que envolvem o desenvolvimento destas habilidades. A partir desta limitação, pode-se traçar novas iniciativas de investigações relacionadas ao desenvolvimento de práticas pedagógicas efetivas para o desenvolvimento das *Soft Skills* no ensino superior de Contabilidade.

## REFERÊNCIAS

- Adnan, N. L., Sallem, N. R. M., Muda, R., & Abdullah, W. K. (2019). Is current formative assessment still relevant in turning students into deep learners? *TEM Journal*, 8, 298–304. <https://doi.org/10.18421/TEM81-41>
- Ali, I. M., Kamarudin, K., Suriani, N. A., Saad, N. Z., & Afandi, Z. Arifah M. (2016). Perception of employers and educators in accounting education. *Procedia Economics and Finance*, 35, 54–63. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)00009-5](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)00009-5)
- Andrade, C. S. L. D. (2016). *A influência das soft skills na atuação do gestor: A percepção dos profissionais de gestão de pessoas* (Doctoral dissertation). <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/17711>
- Apostolou, B., Dorminey, J. W., Hassell, J. M., & Rebele, J. E. (2017). Analysis of trends in the accounting education literature (1997–2016). *Journal of Accounting Education*, 41, 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2017.09.003>
- Bardin, L. (2014). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Bay, D., & McKeage, K. (2006). Emotional intelligence in undergraduate accounting students: Preliminary assessment. *Accounting Education*, 15(4), 439–454. <https://doi.org/10.1080/09639280601011131>
- Berry, R., & Routon, W. (2020). Soft skill change perceptions of accounting majors: Current practitioner views versus their own reality. *Journal of Accounting Education*, 53, 100691. <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2020.100691>
- Bodle, K. A., Malin, M., & Wynhoven, A. (2017). Students' experience toward ePortfolios as a reflective assessment tool in a dual mode indigenous business course. *Accounting Research Journal*, 30(3), 333–350. <https://doi.org/10.1108/ARJ-06-2015-0089>
- Boyce, G., Narayanan, V., Greer, S., & Blair, B. (2019). Taking the pulse of accounting education reform: Liberal education, sociological perspectives, and exploring ways forward. *Accounting Education*, 28(3), 274–303. <https://doi.org/10.1080/09639284.2019.1586552>
- Chandren, S., & Yaacob, A. (2016). Action research on enhancing accounting students' oral presentation skill. *International Review of Management and Marketing*, 6 (7), 321-325. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2016.08.28>
- Dolce, V., Emanuel, F., Cisi, M., & Ghislieri, C. (2020). The soft skills of accounting graduates: Perceptions versus expectations. *Accounting Education*, 29(1), 57–76. <https://doi.org/10.1080/09639284.2019.1697937>
- Dunbar, K., Laing, G., & Wynder, M. (2016). A content analysis of accounting job advertisements: Skill requirements for graduates. *E-Journal of Business Education and Scholarship of Teaching*, 10(1), 58-72. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1167332>
- Frawley, J. K., Dyson, L. E., Wakefield, J., & Tyler, J. (2016). Supporting graduate attribute development in introductory accounting with student-generated screencasts. *International*

- Journal of Mobile and Blended Learning*, 8(3), 65–82.  
<https://doi.org/10.4018/IJMBL.2016070105>
- Ghani, E. K., Rappa, R., & Gunardi, A. (2018). Employers' perceived accounting graduates' soft skills. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 22(5), 1-11.
- Gribble, C., Blackmore, J., & Rahimi, M. (2015). Challenges to providing work integrated learning to international business students at Australian universities. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 5(4), 401–416. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-04-2015-0015>
- Grossman, A. M., & Johnson, L. R. (2017). How employers perceive online accounting education: Evidence from Kentucky. *Journal of Accounting Education*, 40, 19–31.  
<https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2017.06.002>
- Havnes, A., & Smeby, J. C. (2014). Professional development and the profession. In *International handbook of research professional and practice-based learning* (p. 915–954). Springer Netherlands. [https://doi.org/10.1007/978-94-017-8902-8\\_34](https://doi.org/10.1007/978-94-017-8902-8_34)
- Ingols, C., & Shapiro, M. (2014). Concrete steps for assessing the “soft skills” in an MBA program. *Journal of Management Education*, 38(3), 412–435.  
<https://doi.org/10.1177/1052562913489029>
- Keevy, M. (2016). Using case studies to transfer soft skills (also known as pervasive skills): Empirical evidence. *Meditari Accountancy Research*, 24(3), 458–474.  
<https://doi.org/10.1108/MEDAR-04-2015-0021>
- Lansdell, P., Marx, B., & Mohammadali-Haji, A. (2019). Professional skills development during a period of practical experience: Perceptions of accounting trainees. *South African Journal of Accounting Research*, 1–25. <https://doi.org/10.1080/10291954.2019.1662575>
- Law, P. K. F., & Yuen, D. C. Y. (2011). An empirical examination of hiring decisions of experienced auditors in public accounting: Evidence from Hong Kong. *Managerial Auditing Journal*, 26(9), 760–777. <https://doi.org/10.1108/02686901111171439>
- Lawson, R. A., Blocher, E., Brewer, P. C., Taylor Morris, J., Stocks, K., Sorensen, J., Stout, D. E., & Wouters, M. J. F. (2015). Thoughts on competency integration in accounting education. *Accounting Education*, 30(3), 149–171. <https://doi.org/10.2308/iace-51021>
- Lawson, R. A., Blocher, E. J., Brewer, P. C., Cokins, G., Sorensen, J. E., Stout, D. E., Sundem, G. L., Wolcott, S. K., & Wouters, M. J. F. (2014). Focusing accounting curricula on students' long-run careers: Recommendations for an integrated competency-based framework for accounting education. *Issues in Accounting Education*, 29(2), 295–317.  
<https://doi.org/10.2308/iace-50673>
- Levant, Y., Coulmont, M., & Sandu, R. (2016). Business simulation as an active learning activity for developing soft skills. *Accounting Education*, 25(4), 368–395.  
<https://doi.org/10.1080/09639284.2016.1191272>
- Lin, Z. J., Xiong, X., & Liu, M. (2005). Knowledge base and skill development in accounting education: Evidence from China. *Journal of Accounting Education*, 23(3), 149–169.  
<https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2005.06.003>
- Maelah, R., Aman, A., Mohamed, Z. M., & Ramli, R. (2012). Enhancing soft skills of accounting undergraduates through industrial training. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 59, 541–549. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.312>
- Maelah, R., Muhammaddun Mohamed, Z., Ramli, R., & Aman, A. (2014). Internship for accounting undergraduates: Comparative insights from stakeholders. *Education + Training*, 56(6), 482–502. <https://doi.org/10.1108/ET-09-2012-0088>
- Marconi, M. de A., & Lakatos, E. M. (2019). *Fundamentos de metodologia científica* (8a ed.). Atlas.
- Martins, G. de A., & Theóphilo, C. R. (2009). *Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas* (2a ed.). Atlas.

- Ming Chia, Y. (2005). Job offers of multi-national accounting firms: The effects of emotional intelligence, extra-curricular activities, and academic performance. *Accounting Education*, 14(1), 75–93. <https://doi.org/10.1080/0693928042000229707>
- 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>
- Montano, J. L. A., Donoso, J. A., Hassall, T., & Joyce, J. (2001). Vocational skills in the accounting professional profile: The Chartered Institute of Management Accountants (CIMA) employers' opinion. *Accounting Education*, 10(3), 299–313. <https://doi.org/10.1080/09639280210122339>
- Oliver, J., Vesty, G., & Brooks, A. (2016). Conceptualising integrated thinking in practice. *Managerial Auditing Journal*, 31(2), 228–248. <https://doi.org/10.1108/MAJ-10-2015-1253>
- Pan, G., & Seow, P.-S. (2016). Preparing accounting graduates for digital revolution: A critical review of information technology competences and skills development. *Journal of Education for Business*, 91(3), 166–175. <https://doi.org/10.1080/08832323.2016.1145622>
- Peleias, I. R., Guimarães, P. C., Silva, D., & Ornelas, M. M. G. D. (2008). Identificação do perfil profissiográfico do Profissional de Contabilidade requerido pelas empresas, em anúncios de emprego na região metropolitana de São Paulo. *BASE – Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos*, 5(2), 131–141. <https://www.redalyc.org/pdf/3372/337228635006.pdf>
- Plant, K., Barac, K., & Sarens, G. (2019). Preparing work-ready graduates – skills development lessons learnt from internal audit practice. *Journal of Accounting Education*, 48, 33–47. <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2019.06.001>
- Porter, S. L., & Pentz, M. L. (2013). Accounting and conflict resolution in Ireland. *Journal of International Education in Business*, 6(2), 122–135. <https://doi.org/10.1108/JIEB-05-2013-0023>
- Rachmawati, R. (2012). The implementaton quantum teaching method of graduate through upgrade hard skill and soft skill. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 57, 477–485. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1214>
- Rebele, J. E., & St. Pierre, E. K. (2019a). A commentary on learning objectives for accounting education programs: The importance of soft skills and technical knowledge. *Journal of Accounting Education*, 48, 71–79. <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2019.07.002>
- Reddrop, A., & Mapunda, G. (2019). Listening skills: Accountancy educators in retreat? *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 13(1), 76–89. <https://doi.org/10.14453/aabfj.v13i1.5>
- Reis, A. de O., Sedyama, G. A. S., Moreira, V. de S., & Moreira, C. C. (2015). Perfil do profissional contábil: Habilidades, competências e imagem simbólica. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 12(25), 95–116. <https://doi.org/10.5007/2175-8069.2015v12n25p95>
- Reyneke, Y., & Shuttleworth, C. C. (2018). Accounting education in an open distance learning environment: Case studies for pervasive skills enhancement. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 19(3), 140–155. <https://doi.org/10.17718/tojde.445115>
- Richardson, R. J. (1999). *Pesquisa social: Métodos e técnicas*. Atlas.
- Samkin, G., & Keevy, M. (2019). Using a stakeholder developed case study to develop soft skills. *Meditari Accountancy Research*, 27(6), 862–882. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-01-2018-0260>
- Schutte, D., & Lovecchio, B. (2017). An evaluation of the competence requirements of South African accountants practising in the SME environment. *Journal of Social Sciences*, 53(2), 61–72. <https://doi.org/10.1080/09718923.2017.1401786>
- South African Institute of Chartered Accountants - SAICA, S. A. I. of C. A. (2014). *Competency framework detailed guidance for academic programmes: Competencies of a CA(SA) at the*

- entry point of the Initial Test of Competence (ITC) (Assessment of Core Technical Knowledge). South African Institute of Chartered Accountant, Johannesburg.
- Succi, C., & Canovi, M. (2019). Soft skills to enhance graduate employability: Comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 0(0), 1–14.  
<https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>
- Villiers, R. (2010). The incorporation of soft skills into accounting curricula: Preparing accounting graduates for their unpredictable futures. *Meditari Accountancy Research*, 18(2), 1-22.  
<https://doi.org/10.1108/10222529201000007>
- Viviers, H. (2018). Evaluating the effective development of pervasive skills: The perceptions of students at two South African saica-accredited universities. *Journal for New Generation Sciences*, 16, 17–39. <https://hdl.handle.net/10520/EJC-151b8e2ec3>
- Viviers, H. A., Fouché, J. P., & Reitsma, G. M. (2016). Developing soft skills (also known as pervasive skills): Usefulness of an educational game. *Meditari Accountancy Research*, 24(3), 368–389. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-07-2015-0045>
- Weber, M. R., Finley, D. A., Crawford, A., & Rivera, D. (2009). An exploratory study identifying soft skill competencies in entry-level managers. *Tourism and Hospitality Research*, 9(4), 353–361. <https://doi.org/10.1057/thr.2009.22>
- Webster, J., & Watson, R. (2002). Analyzing the past to prepare for the future: Writing a literature review. *MIS Quarterly*, 26(2), xiii–xxiii. <http://www.jstor.org/stable/4132319>
- Wolcott, S. K., & Sargent, M. J. (2021). Critical thinking in accounting education: Status and call to action. *Journal of Accounting Education*, 56, 100731.  
<https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2021.100731>
- Wright, S., Byers, P., Dyball, M., Hazelton, J., & Radich, R. (2011). Engaging staff in curriculum change: Reflections from an accounting ethics initiative. *Asian Social Science*, 7(11), 93-99.  
<https://doi.org/10.5539/ass.v7n11p93>