



**Universidade
Europeia**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Inovação e Excelência Profissional

Um Estudo sobre as Competências do Contabilista Certificado Português

AUTOR: Bruno Miguel Teixeira da Silva

ORIENTADORA: Prof.(a) Doutora Ana Lucas Martins



2024

**Bruno Miguel Teixeira
da Silva**

**Inovação e Excelência Profissional: Um Estudo
sobre as Competências do Contabilista Certificado
Português**

Dissertação apresentada à Universidade Europeia, para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Gestão realizada sob a orientação científica da Doutora Ana Lucas Martins, *PhD* da *Universidade Europeia*.

Agradecimentos

Começo por agradecer à Faculdade de Ciências Empresariais e Sociais da Universidade Europeia por ter dado todos os recursos necessários à resolução desta dissertação de mestrado.

Dedico esta dissertação em primeiro lugar à minha família por ter acompanhado todo o percurso académico. À minha namorada por ter dado muito apoio emocional quando mais precisava. E aos meus amigos pela paciência e força que me deram para continuar esta etapa.

Agradeço também à minha orientadora professora doutora Ana Lucas Martins que me orientou na realização desta dissertação, pela partilha de conhecimento e apoio dado. A todo o pessoal da Codifinança pelo acompanhamento e vivências durante a resolução deste estudo.

E por fim e não menos importante, a todos os meus colegas e professores que fizeram parte do meu percurso de mestrado na Universidade Europeia.

Resumo

A presente dissertação tem como foco a discussão e a identificação das competências necessárias para alcançar o melhor desempenho dos contabilistas certificados em Portugal, o qual tem impacto direto nas empresas.

Com o desenvolvimento da história da humanidade e a evolução da economia, ciências como a contabilidade exigem que estadistas e profissionais se adaptem ao surgimento de novas tendências.

Nos anos mais recentes, têm existido desafios que põem à prova a importância dos profissionais da contabilidade e do seu desempenho, como o surgimento de pandemias, guerras e consequentes crises económicas e financeiras no mundo, afetando a execução da contabilidade.

Após a introdução, e num segundo capítulo da dissertação é feito um enquadramento histórico da contabilidade e dos profissionais em Portugal, desde a Era Pombalina, no séc. XVIII, até à alteração dos estatutos da Ordem dos Contabilistas Certificados, a 7 de dezembro de 2023 e com efeitos a partir de 7 de março de 2024. Este capítulo encerra uma extensa revisão de literatura, que permite contextualizar todas as questões abordadas posteriormente. Ainda neste capítulo, são apresentadas as definições de competências e de sucesso profissional seguidas ao longo do estudo, identificando as competências-chave exigidas e necessárias ao desenvolvimento do profissional.

As questões de investigação e a metodologia aplicada na obtenção das respetivas respostas são apresentadas de seguida, no terceiro capítulo. Aqui é descrita a forma como foram apuradas as perceções dos contabilistas através da aplicação de um inquérito. Estas respostas foram fulcrais para o estudo, pois permitiram conhecer as perceções dos contabilistas respondentes sobre as competências identificadas nos estudos recentes e exigidas pelas entidades internacionais de relato financeiro, assim como as instituições que os mesmos consideram mais relevantes na atualização de conhecimentos. Uma terceira questão, relativamente ao impacto das novas tecnologias na profissão foi também respondida. O questionário foi aplicado a 228 inquiridos, dos quais 148 são contabilistas certificados.

Os resultados obtidos permitiram retirar conclusões e discuti-las à luz da revisão de literatura feita, ao longo dos capítulos quatro e cinco. Esta discussão permitiu retirar conclusões

sobre as questões de investigação, identificadas no capítulo seis, assim como detetar futuras vias de investigação futura, expostas no capítulo sete.

A dissertação identifica competências essenciais para o desempenho profissional dos contabilistas certificados em Portugal, explorando também a sua perceção sobre o impacto das novas tecnologias. Os resultados validam as competências internacionalmente consideradas importantes e oferecem *insights* para futuras pesquisas sobre adaptação a novas tendências económicas e tecnológicas, contribuindo para a compreensão da profissão e para o desenvolvimento de estratégias educacionais eficazes.

Palavras-chave: competências, contabilidade, contabilistas, desempenho, sucesso profissional

Abstract

This dissertation focuses on discussing and identifying the skills needed to achieve the best performance from certified accountants in Portugal, which has a direct impact on companies.

With the development of human history and the evolution of the economy, sciences such as accounting require statesmen and professionals to adapt to the emergence of new trends.

In recent years, there have been challenges that test the importance of accounting professionals and their performance, such as the emergence of pandemics, wars and consequent economic and financial crises in the world, affecting the execution of accounting.

After the introduction, the second chapter of the dissertation provides a historical overview of accounting and its professionals in Portugal, from the Pombal era in the 18th century to the amendment of the statutes of the Order of Certified Accountants on December 7, 2023, with effect from March 7, 2024. This chapter concludes an extensive literature review, which provides a context for all the issues discussed later. This chapter also presents the definitions of competences and professional success used throughout the study, identifying the key competences required and necessary for professional development.

The research questions and the methodology used to obtain the answers are presented in the third chapter. This chapter describes how the accountants' perceptions were ascertained through a survey. These responses were crucial to the study, as they provided information on the respondents' perceptions of the competences identified in recent studies and required by international financial reporting entities, as well as the institutions they consider most relevant for updating their knowledge. A third question on the impact of new technologies on the profession was also answered. The questionnaire was administered to 228 respondents, 148 of whom are certified accountants.

The results obtained made it possible to draw conclusions and discuss them in the light of the literature review carried out in chapters four and five. This discussion allowed conclusions to be drawn about the research questions identified in chapter six, as well as detecting future avenues for further research, set out in chapter seven.

The dissertation identifies essential competencies for the professional performance of certified accountants in Portugal, also exploring their perception of the impact of new

technologies. The results validate the competencies internationally considered important and offer insights for future research on adapting to new economic and technological trends, contributing to the understanding of the profession and the development of effective educational strategies.

Keywords: Accounting, Accountants, competencies, skills, performance, professional success

Índice Geral

<i>Agradecimentos</i>	<i>III</i>
<i>Resumo</i>	<i>III</i>
<i>Abstract</i>	<i>VI</i>
<i>Índice geral</i>	<i>VIII</i>
<i>Índice de Figuras</i>	<i>XI</i>
<i>Índice de Tabelas</i>	<i>XII</i>
<i>Lista de siglas</i>	<i>XIV</i>
<i>1. Introdução</i>	<i>1</i>
<i>2. Revisão da literatura</i>	<i>3</i>
<i>2.1 Enquadramento histórico da contabilidade e da profissão de contabilista certificado</i>	<i>3</i>
<i>2.1.1 Surgimento da contabilidade como ciência</i>	<i>3</i>
<i>2.1.2 A época pombalina</i>	<i>4</i>
<i>2.1.3 Durante o Século XX</i>	<i>6</i>
<i>2.1.4. Durante o Seculo XXI</i>	<i>7</i>
<i>2.2 Competências e sucesso profissional</i>	<i>11</i>
<i>2.2.1 Conceitos de competências</i>	<i>11</i>
<i>2.2.2 Competências dos CC</i>	<i>14</i>
<i>2.2.3 Conceitos de sucesso profissional</i>	<i>16</i>
<i>2.2.4 Relação entre competências e o sucesso profissional</i>	<i>17</i>
<i>2.2.5 As competências na profissão de contabilista</i>	<i>19</i>
<i>2.2.6 As competências-chave</i>	<i>24</i>
<i>2.2.6.1 Competências tecnológicas e digitais</i>	<i>24</i>
<i>2.2.6.2 Competências técnicas</i>	<i>25</i>

2.2.6.3	<i>Competências pessoais e interpessoais</i>	26
2.2.6.4	<i>Competências a nível de ética profissional</i>	28
3.	<i>Metodologia</i>	29
3.1	<i>Caracterização da estrutura da dissertação</i>	29
3.2	<i>Questões de investigação</i>	30
3.3	<i>Objetivos da investigação</i>	32
3.4	<i>Metodologia efetuada na investigação</i>	33
4.	<i>Resultados</i>	38
4.1	<i>Caraterização dos respondentes</i>	38
4.2	<i>Perceções dos contabilistas sobre as competências</i>	41
4.4	<i>Perceções dos contabilistas sobre as instituições</i>	48
4.5	<i>Perceções dos contabilistas sobre a evolução tecnológica</i>	51
5.	<i>Análise e discussão do estudo</i>	54
5.1	<i>Quais as competências mais importantes segundo as perceções dos contabilistas?</i>	54
5.2	<i>As competências pessoais e interpessoais sobrepõem-se às competências tecnológicas?.</i>	56
5.3	<i>Entre as universidades, politécnicos, organizações de formação e associações profissionais quais são os mais importantes segundo as perceções dos contabilistas?.....</i>	57
5.4	<i>A tendência tecnológica é compreendida como uma ameaça ou oportunidade?.....</i>	58
5.5.	<i>Conclusões finais.....</i>	59
6.	<i>Conclusão</i>	60
7.	<i>Limitações e sugestões para futuros estudos.....</i>	62
8.	<i>Referências Bibliográficas.....</i>	63
9.	<i>Anexos.....</i>	67
	<i>Anexo A – Questionário Google Forms.....</i>	67
	<i>Anexo B – Concretização da exportação do Google Forms para Excel.....</i>	68

Anexo C – Base de dados no SPSS 69

Anexo D – Dados complementares aos apresentados 72

Índice de Figuras

<i>Figura 1 – Cronologia da designação do contabilista.....</i>	<i>9</i>
<i>Figura 2 - Acesso à profissão de contabilista certificado.....</i>	<i>10</i>
<i>Figura 3 - Modelo do Iceberg.....</i>	<i>13</i>
<i>Figura 4 - Evolução dos requisitos académicos para exercer a profissão.....</i>	<i>14</i>
<i>Figura 5 - Somatório dos fatores intrínsecos e extrínsecos no sucesso profissional.....</i>	<i>17</i>
<i>Figura 6 - Estrutura conceptual para o ensino universitário de contabilidade na indústria 4.0</i>	<i>20</i>
<i>Figura 7 - Modelo de Competências.....</i>	<i>23</i>
<i>Figura 8 - Esquema estrutura da dissertação.....</i>	<i>30</i>
<i>Figura 9 - Gráfico de dispersão entre o escalão de rendimento e as competências.....</i>	<i>45</i>
<i>Figura 10 - Matriz de dispersão entre as médias das competências autoavaliadas.....</i>	<i>47</i>
<i>Figura 11 - Questão - Como considera o surgimento das novas tecnologias no futuro da profissão?</i> <i>.....</i>	<i>52</i>
<i>Figura 12 - Relação entre a questão - Como considera o surgimento das novas tecnologias no futuro da profissão? e a Idade.....</i>	<i>53</i>
<i>Figura 13 - Relação entre a Questão - Como considera o surgimento das novas tecnologias no futuro da profissão? e os anos exercidos.....</i>	<i>53</i>
<i>Figura 14 - Competências dos Contabilistas Certificados.....</i>	<i>54</i>
<i>Figura 15 - Hipóteses validadas.....</i>	<i>59</i>

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Definições de Competências.....	11
Tabela 2 - Modelo Dinâmico da Competência	12
Tabela 3 - Competências Tecnológicas	25
Tabela 4 - Competências Técnicas	26
Tabela 5 - Competências Pessoais e Interpessoais	28
Tabela 6 - Competências chave dos Contabilistas	28
Tabela 7 - Objetivos da Investigação.....	32
Tabela 8 – Estrutura do questionário efetuado aos contabilistas	35
Tabela 9 - Universo versus Amostra – número de contabilistas certificados	38
Tabela 10 - Universo versus Amostra – género.....	38
Tabela 11 - Universo versus Amostra - Idade dos respondentes	39
Tabela 12 - Nível escolar	39
Tabela 13 - Anos exercidos de profissão	40
Tabela 14 - Atividade principal e setor de atividade	40
Tabela 15 - Setor de atividade	40
Tabela 16 - Escalões de rendimento	41
Tabela 17 – Estatísticas de confiabilidade teste de Cronbach	41
Tabela 18 - Estatísticas Descritivas	42
Tabela 19 - Ranking comparação entre competências interpessoais e tecnológicas	42
Tabela 20 - Ranking comparação entre competências interpessoais e tecnológicas	43
Tabela 21 – Correlações entre o sucesso e as competências avaliadas.....	43
Tabela 22 – Resumo de modelo.....	44
Tabela 23 - Teste ANOVA	45
Tabela 24 - Estatísticas Descritivas das médias autoavaliadas	46
Tabela 25 – Estatística entre o escalão de rendimento e as médias das competências autoavaliadas	47
Tabela 26 - Resumo do modelo Regressão Linear Múltipla das médias das competências autoavaliadas	48
Tabela 27 - Teste ANOVA	48

Tabela 28 - Instituições de desenvolvimento de competências – Universidades e Politécnicos ..	49
Tabela 29 - Instituições de desenvolvimento de competências - Organizações de Formação	50
Tabela 30 - Instituições de desenvolvimento de competências – Associações Profissionais.....	50
Tabela 31 - Estatísticas descritivas sobre as instituições de desenvolvimento de competências .	51
Tabela 32 - Perceções dos contabilistas sobre as novas tecnologias no futuro da profissão	51
Tabela 33 – As competências influenciam no sucesso profissional	55
Tabela 34 – Hipótese existem competências mais valorizadas do que outras?	56
Tabela 35 – Hipóteses entre as Instituições mais importantes para os profissionais.....	57
Tabela 36 - Instituições mais importantes para os profissionais.....	58
Tabela 37 – Evolução tecnológica - Ameaça ou Oportunidade.....	58

Lista de Siglas

Abreviatura	Significado
APOTEC	Associação Portuguesa de Técnicos de Contabilidade
Art.	Artigo
CC	Contabilista Certificado
CCs	Contabilista Certificados
CE	Conselho Europeu
CTOC	Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas
IAS	<i>International Accounting Standard</i>
IASB	<i>International Accounting Standards Board</i>
IASBE	<i>International Association for Business Education</i>
OCC	Ordem dos Contabilistas Certificados
TC	Técnicos de Contas
TOC	Técnicos Oficiais de Contas

1. Introdução

Atualmente, a contabilidade tem um papel fundamental na vida económica, no mundo empresarial e na gestão dos recursos das empresas, sendo essencial para a tomada de decisões com impacto nos resultados. O agente principal é o contabilista, que exerce a sua profissão mediante os diversos contextos económicos e sociais. O contexto atual, complexo, exige do contabilista competências para enfrentar os desafios contemporâneos.

Desde a época pombalina que os contabilistas portugueses têm testemunhado uma evolução das competências necessárias para a execução da contabilidade. Existem competências-chave na profissão de contabilista que impactam o desempenho e, conseqüentemente, o sucesso profissional.

A presente dissertação contribui significativamente para a academia e para a investigação ao identificar e discutir as competências essenciais para o desempenho dos contabilistas certificados em Portugal, com base nas percepções destes profissionais. Isto abre caminhos para questões relevantes sobre a gestão de desempenho profissional, para a contabilidade como ciência e também para aqueles que desenvolvem as competências académicas. Não existe uma resposta clara na literatura sobre quais as competências que são consideradas relevantes para o futuro do contabilista português. Assim, há uma necessidade de explorar as competências específicas para contabilistas certificados, especialmente com a tendência tecnológica atual, que inclui novas tecnologias e ferramentas digitais.

No enquadramento histórico, a pesquisa contextualiza a evolução da profissão ao longo do tempo. Através de uma metodologia rigorosa, a dissertação explora posteriormente as percepções destes profissionais sobre as competências necessárias e o impacto das novas tecnologias. O objetivo principal consiste em identificar as competências-chave para o contabilista, destacando quais são as mais relevantes para a execução da contabilidade. São definidos também objetivos específicos que procuram responder se os contabilistas sentem a tendência e o impacto que as novas tecnologias têm na sua profissão.

No estudo empírico, esta dissertação explora a percepção dos contabilistas, seguindo a metodologia apresentada, respeitando as normas APA e os critérios subjacentes ao método de estudo quantitativo utilizado. Após a aplicação da metodologia, são revelados e analisados os

resultados do estudo. A investigação baseia-se num questionário de respostas fechadas, aplicado a contabilistas certificados portugueses.

Os resultados desta dissertação não só validam as competências exigidas pelas entidades internacionais de relato financeiro, como também fornecem uma base empírica para futuras investigações sobre a atualização de conhecimentos e a adaptação às novas tendências económicas e tecnológicas. Concretamente, é feita uma discussão da investigação e a confrontação entre o que foi apresentado na revisão da literatura e o que foi revelado nos resultados do estudo. As considerações finais são feitas sobre as hipóteses colocadas.

Assim, esta dissertação oferece um contributo valioso para a compreensão das dinâmicas da profissão de contabilista certificado e para o desenvolvimento de estratégias educacionais e profissionais mais eficazes. São apresentadas as conclusões sobre o tema em estudo e sugestões de investigação futura de como o tema se pode ramificar em outros estudos científicos, relevantes para a ciência e para os profissionais da área da contabilidade.

A seguir a esta introdução, é apresentada a revisão da literatura, seguida da metodologia. Depois, são apresentados e discutidos os resultados, confrontando com a revisão da literatura. Por fim, são apresentadas as referências bibliográficas que auxiliaram e fazem parte da dissertação.

2. Revisão da literatura

2.1 Enquadramento histórico da contabilidade e da profissão de contabilista certificado

2.1.1 Surgimento da contabilidade como ciência

É possível verificar na obra de Monteiro (2004), que a contabilidade tem vindo a ser, cada vez mais, uma ciência, a qual tem ganho importância com contributos académicos e literários. É desta forma que a contabilidade é identificada como uma ciência fundamental para a gestão e para os profissionais que dependem dela nas suas vidas profissionais.

Ao retomar a origem da contabilidade, surge como um paralelo entre o desenvolvimento intelectual e as necessidades básicas do homem, pois é possível recuar aos antepassados e verificar vestígios e registos de desenhos e figuras históricas representativas daquilo que os nossos antepassados registavam, como é referenciado por Monteiro (2004).

Com a evolução da comunicação entre os diversos povos, a linguagem era marcante pelos símbolos alfabéticos e numéricos e com a intensificação das trocas comerciais entre países, o que contribuiu para uma necessidade de existir registos mais complexos e detalhados das relações comerciais (Monteiro, 2004).

A contabilidade moderna, potenciada por países como Itália e França, é marcada pelo surgimento de termos contabilísticos que atualmente ainda se utilizam popularmente, como por exemplo, *avere* (haver), *dare* (deve), *redditus et adquisiti* (rendimentos e aquisições), *expenses* (despesas), *cavedal* (capital) e *avanzi e disavanzi* (avanços e desavanços), de acordo com Monteiro (2004).

Ao longo do século XIII começaram a surgir escolas aritméticas em Itália cujos mestres, denominados por *abachisti*, ensinavam o cálculo aplicado às operações comerciais e bancárias, integrando as regras elementares da contabilidade na altura, no entanto, a contabilidade foi durante muito tempo considerada como, “uma obra de técnica comercial” (Monteiro, 2004).

Um dos estadistas mais importantes da época, quanto à origem da contabilidade como ciência, foi Luca Pacioli. Contribuiu com a sua publicação de 10 novembro de 1494, a obra “*Summa de Arithmetica, Geometria, Proportioni et Proportionalita*” marcando o desenvolvimento das partidas dobradas, substituindo assim as partidas simples por “aquela em que

se faz o registo de qualquer facto apenas no deve ou no haver de uma conta sem registo equivalente do mesmo facto noutra ou noutras contas.” (Monteiro, 2004).

A contabilidade ganha origem com a palavra francesa “comptabilité”, no entanto, na altura apenas se designava como “escrituração, na obrigação de ter livros e à arte do seu registo.” (Monteiro, 2004).

2.1.2 A época pombalina

Nesta época a contabilidade é exponenciada na literatura, sendo desenvolvidas teorias de diversos autores italianos, germânicos, americanos, aprofundando as questões jurídicas e administrativas dos agentes económicos nas suas trocas comerciais, não só de forma individual, como de forma institucional.

A primeira obra portuguesa de contabilidade é marcada pelo livro de João Baptista Bonavie, em 1758, “*Mercador Exato nos Seus Livros de Contas, ou Methodo Fácil para qualquer Mercador...pelos Princípios das Partidas Dobradas*”.

Em Portugal, a contabilidade ganha relevância com o impacto da era pombalina, como é caracterizado por Martins (2022).

Esta era pombalina foi especialmente marcante para Portugal, em que “Sebastião José de Carvalho e Mello uma figura incontornável na história de Portugal”, mais conhecido por Marquês de Pombal, tem um papel fundamental no desenvolvimento da contabilidade e sua profissionalização (Martins, 2022).

Como é referido por Martins (2022), Portugal viveu um período de grande glória e prosperidade seguido de um período de decréscimo da riqueza. No entanto, existia grande presença de estrangeiros e o seu peso no comércio português tornou-se essencial para que os comerciantes portugueses dessem resposta nas trocas comerciais.

O contexto económico vivido na época era marcado pela crise do reino português, segundo Rodrigues e Gomes (2002), tanto a nível económico, com a precariedade da indústria portuguesa, pelo analfabetismo do povo e, conseqüentemente, pela escassez de profissionais qualificados como, por exemplo, os guarda-livros portugueses. Assim, o Rei D. José I tomou a decisão de atribuir a posição de governação a Marquês de Pombal, título atribuído posteriormente pelo reconhecimento dos serviços prestados no estrangeiro em representação de Portugal.

A governação de Marquês de Pombal foi marcada pelo terramoto de 1755, em que agiu de forma inexecedível a transição económica, dando relevância à fomentação do conhecimento e das qualificações dos agentes económicos, sobretudo dos negociantes e comerciantes na altura (Martins, 2022).

Um dos aspetos marcantes foi a criação de instituições que integravam a contabilidade como matéria, a escola aula do comércio, em 1759, e o erário régio o tesouro público controlado pela coroa portuguesa em 1761, os quais contribuíram para o desenvolvimento das competências contabilísticas. A aula do comércio é considerada como a primeira escola oficial de contabilidade do mundo (Martins, 2022).

Existiram várias áreas nucleares lecionadas na aula do comércio o qual se destacam a álgebra, câmbios, seguros e o método contabilístico, no qual se destaca o ensino de dupla entrada e o uso dos livros contabilísticos como o razão, o diário e o balanço, segundo Rodrigues, Gomes, e Craig (2004).

Segundo Fortes, Gonçalves, e Góis (2022) a Carta de Lei de 30 de agosto de 1770 deu a prioridade à ocupação de cargos públicos aqueles que tivessem estudado nestas escolas, influenciando, conseqüentemente, as empresas privadas.

Durante a época de 1770 a 1888 a exigência passava por obter o diploma académico, frequentando a Aula do Comércio.

Após essa época existiu o primeiro período de interregno, no qual não existia a necessidade de se obter certificação, existindo os guarda-livros e em que o contabilista não era reconhecido oficialmente pela legislação portuguesa (Martins, 2022).

Em 1888, no Código Comercial vigente, a contabilidade é designada como “cálculo, cômputo e acessoriamente, de escrituração de receita e despesa” (Morais, 1888).

Segundo Guimarães (2007), o associativismo iniciou já no final do século XIX com o surgimento da Associação Portuguesa de Contabilidade (APC), também designada por Associação da Classe dos Empregados de Contabilidade ou Instituto da Classe Comercial de Lisboa.

2.1.3 Durante o Século XX

De acordo com Monteiro (2004), em Portugal viveram-se, no início do século XX, momentos em que o conceito de contabilidade se relacionava com a escrituração, sendo o profissional que a executava o guarda-livros. Porém, os negociantes e comerciantes teriam ainda a responsabilidade pelas suas declarações fiscais.

Com a evolução e a crescente expansão da contabilidade como ciência, existem instituições e associações que representam não só a ciência em si, como os próprios executantes que a praticam.

É o caso do Sindicato Nacional dos Contabilistas e Guarda-Livros no Porto, onde fica marcada a emissão de licenças profissionais de contabilistas para poderem exercer a sua atividade.

Segundo Martins (2022), a 27 de maio de 1911, foram criadas duas câmaras de peritos contabilistas, quando a legislação comercial expressou a necessidade de colocar as responsabilidades contabilísticas e fiscais nas mãos de profissionais qualificados.

Em 27 de junho de 1945 e por Alvará nº 18/1946, de 28 de janeiro de 1946, foi criada a Sociedade Portuguesa de Contabilidade (SPC) (Guimarães, 2007).

Através da legislação disponível e registos antigos, verifica-se que entre 1958 e 1963, durante a reforma fiscal, criou-se o Código da Contribuição Fiscal e com ele surgiu a primeira denominação do agente que assina oficialmente as contas de uma empresa, o Técnico de Contas (TC).

Após 1963 foram criadas novas iniciativas e planos de contabilidade, como é referenciado por Gonçalves et al. (2023), de forma a contribuir para a evolução da normalização contabilística.

A qualificação académica exigida ao técnico seria o de grau de licenciado ou curso de contabilista (Martins, 2022). O TC era o responsável pela assinatura das contas das empresas porém, não existia regulamentação da profissão de contabilista em Portugal (Martins, 2022).

No entanto, segundo Gonçalves, Simões, Ferreira e Góis (2023), durante o Estado Novo, ainda continuava a existir uma ausência de regulamentação profissional, muito devido ao facto de os profissionais de contabilidade serem empregados de escritório, ou análogo como bancários e seguros, existindo assim uma falha na profissionalização do contabilista.

Só em 1977 surgiram entidades como a Câmara dos Técnicos de Contas (CTC) e a Associação Portuguesa de Técnicos de Contabilidade (APOTEC), associações representativas dos técnicos de contas. A CTC defendia a criação de um organismo profissional de inscrição obrigatória. Já a APOTEC defendia somente o estabelecimento e fixação de um conjunto de deveres e direitos dos profissionais, de acordo com Gonçalves et al. (2023).

Entre 1989 e 1995 existiu o segundo período de interregno da profissão de contabilista, segundo Martins (2022), ou seja, a denominação de TC dura até 1995, ano em que o Decreto-Lei nº 265/95, de 17 de outubro aprova o Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas o qual regulamenta o exercício da profissão. A 15 de julho de 1996 é criada a Associação dos Técnicos Oficiais de Contas (ATOC) e com ela a designação de Técnicos Oficiais de Contas (TOC).

A partir desta altura, os contabilistas devem possuir o curso superior nas áreas definidas no decreto-lei nº. 265/95 de 17 de outubro, incluindo as matérias de contabilidade geral, contabilidade analítica e fiscalidade portuguesa.

Neste período, para se poder exercer a profissão, seria necessária a inscrição na ATOC, que supervisiona e regulamenta a profissão (Gonçalves et al., 2023).

Gonçalves et al. (2023) reforça que a profissionalização foi fundamental para dar resposta a razões fiscais, de forma a criar assim “uma rede sólida de interlocutores entre os agentes económicos e as autoridades fiscais e parafiscais”. Deu-se assim o início da profissão de contabilista em Portugal, até aos dias de hoje, pese embora as várias designações que foi tendo ao longo do tempo.

Com o Decreto-Lei nº 452/99 (1999) é aprovada uma nova designação, a Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas (CTOC) e, no mesmo ano, foi aprovado o Código Deontológico a ser aplicado no início no século XXI existindo, assim, regras a nível de ética dos próprios contabilistas.

A competência académica exigida para a entrada na profissão, a partir desta época, seria a de curso superior, de acordo com Martins (2022).

2.1.4. Durante o Século XXI

Em 2003 entram em vigor novas regras de inscrição como TOC aumentando, assim, a exigência de determinados requisitos curriculares dos cursos que permitem o acesso à inscrição na profissão de contabilista (Martins, 2022).

Com a evolução tecnológica, em 2005 é criada através de meios eletrónicos a “Pasta TOC”, para que exista, assim, uma comunicação entre os TOC e a CTOC, permitindo um efetivo acompanhamento da profissão. No mesmo ano é, igualmente, criado o controlo de qualidade, acrescentando-se credibilização da profissão.

Nos anos a seguir foram criadas iniciativas como, por exemplo, a formação presencial e à distância, as quais são consideradas fundamentais à prática da profissão de contabilista.

Nesta altura, as competências profissionais surgem em foco, exigindo que o contabilista tenha em média 35 créditos em formação profissional nos últimos 2 anos (Martins, 2022)

A nível internacional, é relevante destacar o surgimento de uma das organizações mais importantes para a ciência e para o profissional da contabilidade, o *International Federation of Accountants* (IFAC) fundado em 1977, tendo sido alterado em 2001 para *International Accounting Education Standards Board* (IASB) sempre com o objetivo de harmonizar as normalizações contabilísticas dos diferentes agentes económicos pelo mundo, convergindo, assim, a informação e a interpretação das demonstrações financeiras das economias, formulando as *International Financial Reporting Standards* (IFRS).

Em Portugal a adoção das IFRS dá-se em 2005, consequência da aplicação do n.º 3 do artigo 4.º do Regulamento (CE) n.º 1606 (2002) do Parlamento Europeu e do Conselho e da posterior aplicação do Decreto-Lei n.º 35 (2005), obrigando as empresas cotadas em bolsa a adotar estas normas.

O IASB, desde a sua fundação, teve sempre como objetivo a globalização, adaptando-se aos problemas das diferentes economias.

Mais tarde surgiu mais um órgão internacional a *International Accounting Education Standards Board* (IAESB), tendo como objetivo estabelecer padrões de ética, incluindo requisitos de independência do auditor, que procuram elevar o padrão de conduta e prática de ética para todos os contabilistas profissionais por meio de um sistema robusto e globalmente operável (IAESB, 2022).

Existem outras alterações marcantes, como em 2009, em que, após aprovação da Lei 97, de 3 de setembro (2009) e, posteriormente, a publicação do Decreto Lei 310, de 26 de outubro

(2009), se torna a CTOC numa ordem profissional, a Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas (OTOC).

Posteriormente, em 2015, com a aprovação da Lei nº 139, de 7 de setembro de 2015, a designação passou a ser a Ordem dos Contabilistas Certificados (OCC), passando a designação de TOC para Contabilista Certificado (CC).

A OCC é atualmente o órgão que atribui o título de CC, sendo que também regula o acesso à profissão e representa os CC mediante os interesses da profissão, de acordo com o art. 3.º dos Estatutos da Ordem dos Contabilistas Certificados.

A OCC também deve promover a publicação de informação atualizada nas áreas técnicas, científicas e culturais.

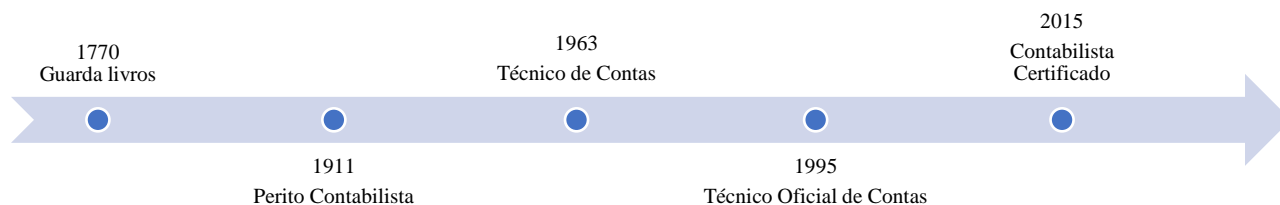
A qualificação académica mínima passou a ser o curso superior nas áreas da contabilidade, gestão, economia, ciências empresariais ou fiscalidade e, para manter o exercício da profissão, eram necessários em média 35 créditos nos últimos 2 anos de formação profissional.

O IASBE aprovou em 2012, a *International Education Standard* (IES) 3, a qual marca um rumo importante ao estudo das competências profissionais dos contabilistas, de acordo com Martins (2022)

Segundo a IES 3, é de todo o interesse estudar a gestão das competências profissionais identificadas pelo IFAC (2019b).

É possível verificar na Figura nº 1 que a designação do contabilista tem sofrido várias evoluções desde o simples guarda-livros até ao contabilista certificado.

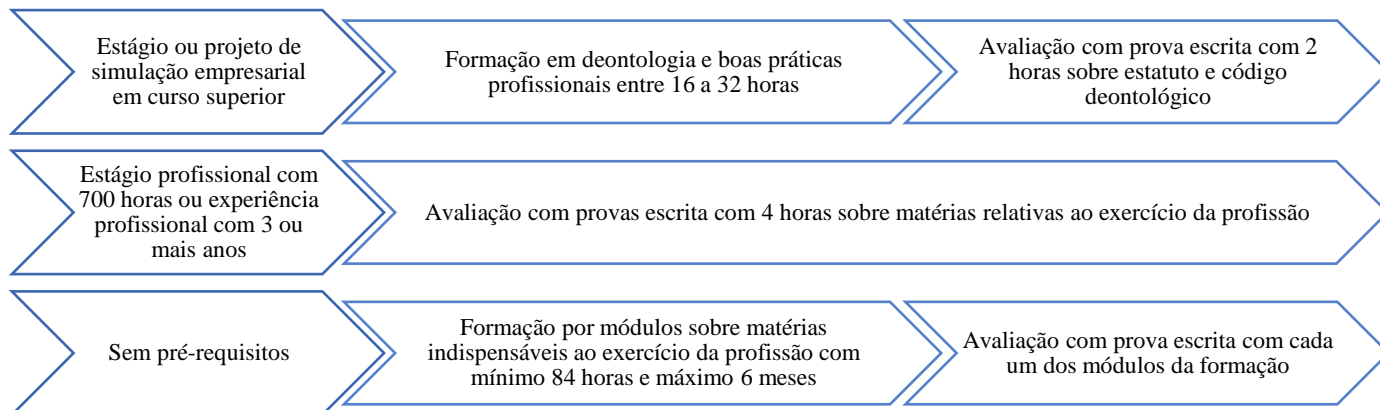
Figura 1 – Cronologia da designação do contabilista



Fonte: Elaboração própria

Segundo o art.17.º sobre as habilitações académicas dos novos estatutos da OCC publicados a 7 de dezembro de 2023, os candidatos a CC devem possuir a licenciatura, mestrado ou doutoramento na área de ciências empresariais, contabilidade, gestão, economia, finanças, fiscalidade ou até mesmo de outras áreas conexas. Posteriormente, de acordo com o seu grau académico, o candidato deve seguir uma das três opções demonstradas na Figura 2.

Figura 2 - Acesso à profissão de contabilista certificado



Fonte: Elaboração própria

Segundo a OCC o candidato a CC, de acordo com o seu perfil, pode escolher a via para obter esse estatuto.

Se o candidato possuir um estágio curricular ou um projeto de simulação empresarial num curso superior, pode obter formação em deontologia e boas práticas profissionais com o limite entre 16 a 32 horas, e depois realizar uma prova escrita sobre o estatuto e código deontológico, tendo a prova uma duração de 2 horas.

No entanto, se o candidato possuir um estágio profissional com pelos menos 700 horas ou uma experiência profissional comprovada de 3 ou mais anos, pode realizar uma prova com matérias relativas ao exercício da profissão, tendo uma duração de 4 horas.

Por último se o candidato não possuir nenhum estágio e experiência profissional comprovada, deve primeiro obter a formação por módulos sobre matérias indispensáveis ao exercício da profissão, num mínimo de 84 horas e até ao máximo de 6 meses, sendo depois avaliado com uma prova escrita sobre cada modulo da formação.

2.2 Competências e sucesso profissional

2.2.1 Conceitos de competências

As competências, ao longo do tempo, têm sido definidas de maneiras diferentes, mantendo o foco na capacidade dos indivíduos e nas ações que o mesmo toma, como é possível verificar na Tabela 1.

Tabela 1 - Definições de Competências

Fonte	Definição de competências
Boyatzis (1982)	Caraterísticas subjacentes de um indivíduo de que resulta um desempenho profissional eficaz ou superior.
Harvey (1991)	“Knowledge (Conhecimento), Skill (Habilidade), Ability (Capacidade) e Other (Outras)”
Spencer e Spencer (1993)	Característica subjacente de um individuo que tem uma relação causal com critérios de eficácia e/ou de realização superior num trabalho ou situação.
Ceartil (2016)	“Modalidades estruturadas de ação, requeridas, exercidas e validadas num determinado contexto.”
Camara (2017)	“Conjunto de qualidades e comportamentos profissionais que mobilizam os conhecimentos técnicos e permitem agir na solução de problemas, estimulando desempenhos profissionais superiores, alinhados com a estratégia da empresa”.

Fonte: Elaboração Própria

Boyatzis (1982) define que as competências resultam em características subjacentes aos indivíduos que permitem obter um bom desempenho na sua profissão, assim como Spencer e Spencer (1993), que reafirmam que a característica do individuo tem uma relação causal na realização superior do trabalho a executar.

Harvey (1991) cria um modelo para explicar as competências como uma junção entre o conhecimento, as habilidades pessoais e as capacidades individuais, entre outras.

Camara (2017) salienta que a competência parte das características do individuo que mobiliza os conhecimentos anteriormente desenvolvidos, permitindo assim a resolução dos desafios profissionais e contribuindo para um melhor desempenho, dentro da estratégia das empresas.

De acordo com Mirable (1997), o termo competência também implica incompetência.

Existe uma diferença no inglês entre *competence* e *competency*, traduzido para português como habilidades ou características. No entanto, *competence* refere-se à habilidade para realizar uma tarefa qualquer, enquanto *competency* tem a ver com as potenciais características que permitem distintos desempenhos. Poderá, igualmente, referenciar-se o termo *competence* como estando mais relacionado com um resultado (*output*), sendo um comportamento observável e *competency* ao *input* ou reforço natural que alguém empresta ao seu próprio desempenho (Ceitil, 2016).

Para Ceitil (2016) as competências são resultados específicos que as pessoas trazem para o exercício das suas atividades profissionais e são realidades suscetíveis de serem observadas, permitindo, pela sua constância e regularidade, sustentar avaliações relativamente objetivas e consistentes sobre a *performance* profissional dos seus detentores.

Para Mirable (1997), um modelo de competências refere-se, normalmente, ao resultado do processo de identificação de competências.

Para Cascão (2014), o modelo de Le Boterf (2003) apresentado na Tabela 2, permite uma interação permanente para explicar as competências como um conjunto de saberes, saberes fazer e saberes ser.

Tabela 2 - Modelo Dinâmico da Competência

Entradas	Funções	Saídas
Situação e tarefas profissionais	Elaboração de representações operatórias	Decisão em desenvolver as práticas profissionais e com impacto no desempenho
	Ativação de saberes memorizados	
	Ter em conta a autoimagem	
	Construção dos conhecimentos	
	Ativação de saberes fazer profissionais	

Fonte: Adaptado de Le Boterf (2003)

Segundo Cascão (2014), o modelo dinâmico da competência permite analisar a evolução permanente das competências, desde a definição da tarefa profissional até ao seu desempenho,

onde explícita que num primeiro momento são definidas as situações e tarefas profissionais a considerar como missão.

Cascão (2014) realça que, após essa consideração, são efetuados procedimentos conexos entre si para a realização da missão por parte do executante. São conectados por saberes já treinados e memorizados, saberes cognitivos e inerentes ao próprio executante, à sua personalidade e à confiança sentida, o qual resulta também na construção de novos conhecimentos.

Após esses procedimentos, e ainda segundo Cascão (2014), dá-se a construção do conhecimento na estruturação dos saberes e na decisão de colocar em prática o que provoca e influência o desempenho.

As competências também podem ser definidas de acordo com o modelo KSAO: *Knowledge* (conhecimento); *Skill* (habilidade); *Ability* (Capacidade); *Other* (Outras), expondo, assim, uma diferença entre competências com base em traços de personalidade e competências com base em comportamentos, Harvey (1991).

O modelo do iceberg (Figura 3) procura mostrar que os *inputs* como os traços pessoais, o autoconhecimento e os motivos pessoais têm origem e, por sua vez, estimulam os *outputs*, no desenvolvimento de habilidades e na origem de novos conhecimentos (Spencer e Spencer, 1993).

Figura 3 - Modelo do Iceberg



Fonte: Adaptado Spencer e Spencer (1993)

Segundo Ceitil (2016), os *inputs* estão relacionados com a personalidade da pessoa, sendo inerentes ao indivíduo. São aquelas competências que dão de si na execução de uma função, porém menos visíveis, ilustradas, tal como na Figura 3, na parte inferior de um iceberg. Por sua vez, na parte superior de um iceberg, representam-se as competências mais visíveis, aquelas que o executante demonstra no seu desempenho.

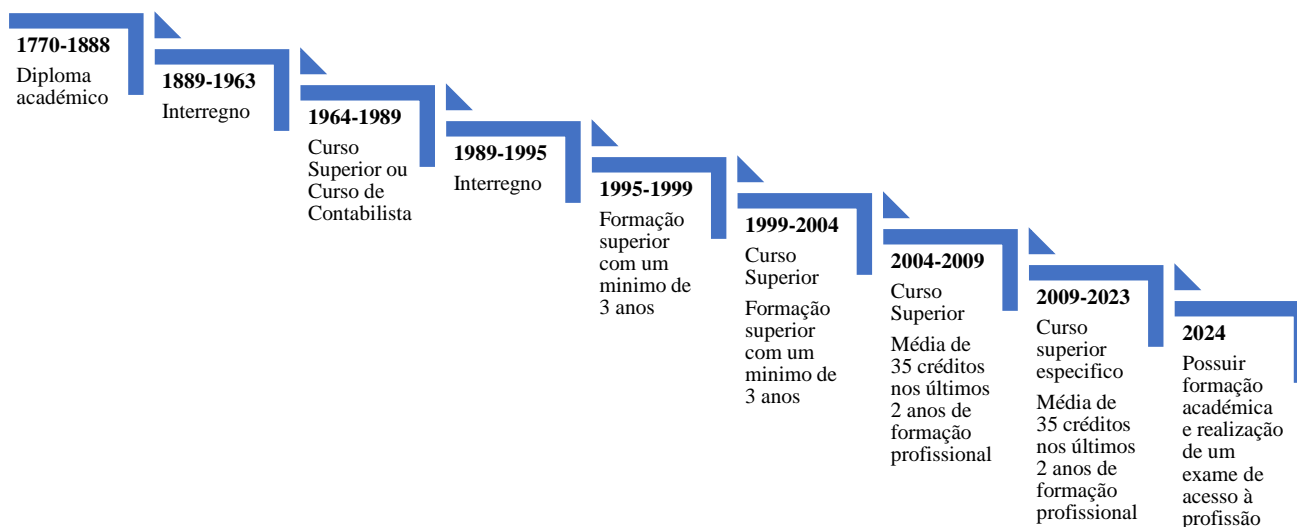
Ceitil (2016) afirma ainda que as pessoas são o principal catalisador da gestão de competências, na qual o conhecimento é o principal fator produtivo das organizações.

O modelo a ser considerado neste estudo resulta do acima referenciado modelo KSAO, apresentado por Harvey (1991) e subentendido por Ceitil (2016) e Cascão (2014), ou seja, no conjunto de competências-chave, que impactam o desempenho dos contabilistas. Mais concretamente, essas mesmas competências concretizam-se em conhecimento técnico, de relacionamento pessoal e interpessoal e de outras competências específicas preponderantes à situação e tarefas profissionais, apresentados nos modelos de Spencer e Spencer (1993) e Le Boterf (2003).

2.2.2 Competências dos CC

Desde a Era Pombalina e a criação da Aula do Comércio até aos dias de hoje, as qualificações académicas para ser exercer a profissão de contabilista têm sofrido uma evolução, passando a existir, assim, requisitos mínimos diversos para esse exercício (Figura 4).

Figura 4 - Evolução dos requisitos académicos para exercer a profissão



Fonte: Adaptado de Martins (2022)

Os novos estatutos aprovados, na sequência da publicação da Lei n.º 68/2023, de 7 de dezembro, que entraram em vigor a 1 de março de 2024, reforçam as competências dos CCs.

É de referir que, quanto aos estatutos anteriores, foram implementadas alterações. Por exemplo, no artigo 10.º, sobre o exercício profissional, a inscrição na OCC permite ao CC assumir a responsabilidade pela regularidade técnica, incluindo a assinatura das demonstrações financeiras e das declarações fiscais das entidades que possuem contabilidade organizada segundo as normas contabilísticas, excluindo, assim, a preparação e a organização contabilística, bem como a necessidade de existir um representante legal para assinar as contas.

É presente no artigo 25.º de acesso à profissão, o acesso à profissão de CC por parte dos candidatos. Estes necessitam de realizar um estágio profissional ou de estágio integrante do curso e depois submetidos pela formação e avaliação em exame final das matérias relativas ao Estatuto e Código Deontológico da profissão, curso esse e exame organizados pela Ordem.

As matérias avaliadas não se devem sobrepor às matérias ou unidades curriculares que integram o curso conferente da habilitação académica.

Segundo os Estatutos, os candidatos de outros Estados Membros têm de efetuar o reconhecimento das respetivas qualificações para exercerem a profissão. De acordo com o art. 9.º n.º2 alínea a) e b), são considerados candidatos “após inscrição na Ordem os profissionais nacionais de outros Estados Membros da União Europeia e do espaço económico europeu, que venham obter o reconhecimento das respetivas qualificações profissionais” e os “profissionais que tenham obtido as qualificações fora de Portugal, desde que obtenham a equiparação das qualificações necessárias e preencham os demais requisitos para a inscrição, ...”.

Com base no art. 6.º do Código Deontológico dos CC, é possível identificar as competências profissionais a desenvolver, nomeadamente:

“a) Por forma continuada e atualizada desenvolver e incrementar os seus conhecimentos e qualificações técnicas e as dos seus colaboradores;”

“b) Planear e supervisionar a execução de qualquer serviço por que sejam responsáveis, bem como avaliar a qualidade do trabalho realizado;”

“c) Utilizar os meios técnicos adequados ao desempenho cabal da sua atividade;”

“d) Recorrer ou sugerir o recurso a assessoria técnica adequada, sempre que tal se revele necessário.”

O IASB, organização que tem por objetivo difundir e incentivar a prática de contabilidade no mundo, tem presente três documentos oficiais, os quais transmitem as competências-chave a desenvolver por aqueles que pretendem ser contabilistas profissionais.

Especificamente na IES 2 (2014), existem onze áreas de competências técnicas a desenvolver pelos candidatos a contabilistas, denominados por *Initial Professional Development* (IPD): a contabilidade financeira e *reporting*, a contabilidade de gestão, a gestão financeira, a fiscalidade, a auditoria e garantias, a governação, a gestão de risco e o controlo interno, o direito comercial e a regulamentação, a tecnologia de informação, os negócios e o ambiente organizacional, a economia e a gestão estratégica.

O IASB publicou também a IES 3 (2014), no qual os contabilistas devem desenvolver quatro grupos de competências de foro: pessoal, intelectual, interpessoal e comunicação e organizacional. Esta publicação da IES 3 teve como objetivo estabelecer valores profissionais éticos, nomeadamente competências com o carácter ético a ter em conta: o ceticismo profissional, os princípios éticos e o compromisso com o interesse público.

2.2.3 Conceitos de sucesso profissional

Existem diferentes conceitos de sucesso profissional a ser apresentados de seguida decorrentes da revisão de literatura elaborada. Estes conceitos mencionam fatores intrínsecos e extrínsecos decorrentes da profissão.

Drucker (2003) menciona que o sucesso profissional não é planeado, mas sim desenvolvido quando as pessoas estão preparadas para as oportunidades por conhecerem os seus pontos fortes, o seu método de trabalho e os seus valores.

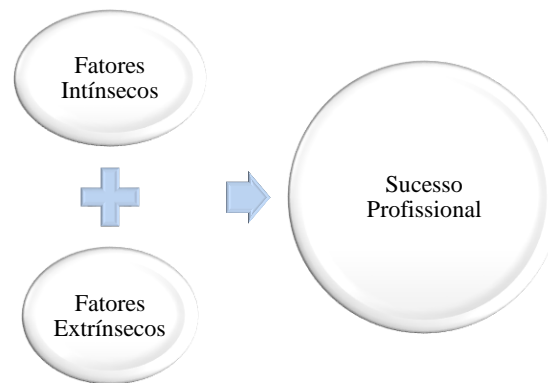
Caetano (2007), valoriza a formação como sendo um fator crítico para o desenvolvimento de competências, sendo essencial para o sucesso empresarial.

De acordo com Covey e Colosimo (2014), o sucesso profissional não depende somente do próprio indivíduo, mas também dos indivíduos à sua volta. Em contexto profissional o trabalho em equipa é essencial ao alcance dos objetivos que são delineados.

O sucesso profissional, segundo Nexhip, Riley, e Robinson (2023), é a soma entre os fatores extrínsecos, como a satisfação financeira e as promoções, com os fatores intrínsecos, como o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, assim como a relação positiva entre colegas, fatores estes definidos por parte dos indivíduos.

Na Figura 5 é possível equacionar o somatório dos fatores intrínsecos com os fatores extrínsecos, que resulta no sucesso profissional.

Figura 5 - Somatório dos fatores intrínsecos e extrínsecos no sucesso profissional



Fonte: Elaboração própria

Assim, o reconhecimento destes fatores entre os indivíduos cria um ambiente saudável, levando a elevados níveis de produtividade, uma melhor qualidade no serviço prestado e aumento do compromisso do colaborador para com a organização.

Para (Hill e Hill 2016; Marôco 2021) o sucesso profissional é indiciado pelo nível de rendimento, isto é, o rendimento é um fator indicativo do sucesso profissional.

2.2.4 Relação entre competências e o sucesso profissional

Com a evolução da sociedade surgem novos desafios e Cascão (2014) explica que o trabalho no futuro necessita de profissionais versáteis que “trabalhem duro” e de forma esforçada, sem esquecer a criatividade e apostando, constantemente, no desenvolvimento e atualização de conhecimentos. Caso ocorra o oposto teremos indivíduos a comportarem-se de forma rotineira e como *robots*, podendo sofrer como consequência a sua substituição e marginalização no mercado de trabalho.

Nos contextos organizacionais, ao falar-se em gestão por competências e gestão de conhecimento, torna-se premente abordar o tema da gestão de talento, numa lógica de reconhecer o que significa e as suas implicações nas práticas da gestão.

A gestão de talento é um termo que tem ganho relevância na linguagem organizacional, sendo caracterizador dos profissionais altamente competentes, cuja necessidade se relaciona com o indivíduo e a organização (Cascão, 2014).

O foco principal devem ser os profissionais de alto potencial ou de elevada realização, que operam em cargos chave, e não todos os colaboradores da organização, ainda segundo Cascão (2014).

Ceitel (2016) também dá relevo principal aos indivíduos, considerando que deverão ser o foco estratégico das empresas. As pessoas são o motor que permite às empresas diferenciarem-se entre si, colocando uma “posição privilegiada” no mercado quando se conhecem as capacidades e competências de cada indivíduo, por forma a influenciar positivamente os objetivos estratégicos.

Segundo Ceitel (2016) as competências vão ao encontro de como as tarefas ou atividades devem ser realizadas, para se traduzirem em elevados níveis de *performance*. Dá o exemplo de indivíduos que têm um grande potencial aferido por teste psicológico e pelo currículo escolar, mas que chegam às organizações e não conseguem, por qualquer razão, utilizar esse potencial.

O conhecimento individual preexiste na mente das pessoas através de experiências pessoais, de valores, de informações contextuais e da capacidade de interpretação, de acordo com Ceitel (2016).

Para Ceitel (2016), as competências dividem-se em competências *hard* e competências *soft*. As competências *hard* são as que vão ao encontro do saber-fazer, sendo estas técnicas administrativas constituídas por aspetos quantitativos. Já as competências *soft* focam-se nas relações interpessoais, como a comunicação, a motivação e a liderança.

Ainda segundo Ceitel (2016), existem *inputs* a serem testados em atividades definidas ao seu exercício, os quais irão determinar o bom desempenho no futuro. Este autor associa a importância do conhecimento à evolução tecnológica, reconhecendo que existem novas

oportunidades, “dependendo do investimento a fazer, a pesquisa a efetuar e a inovação a conseguir”.

De acordo com o mesmo autor, “a competência não resulta somente do agir, mas de um querer e de um poder agir”, admitindo assim que cada indivíduo deve demonstrar vontade e ter conhecimento para ser competente.

É uma vantagem competitiva no mercado se as organizações determinarem quais os comportamentos que levam a desempenhos superiores e distingui-los dos desempenhos médios ou inferiores (Ceitil,2016).

Camara (2017) revela que as competências são fundamentais para a gestão de pessoas e que têm um impacto decisivo nos principais sistemas de gestão dos ativos humanos nas organizações, no recrutamento e na seleção e até na avaliação de desempenho, recompensas e progressão de carreira.

Acrescenta ainda que deve existir uma articulação entre as características pessoais de cada indivíduo e aquilo que as organizações requerem às funções determinadas, assim como à cultura organizacional e ao estilo de gestão praticado, para assim contribuir para o desempenho excelente (Camara, 2017).

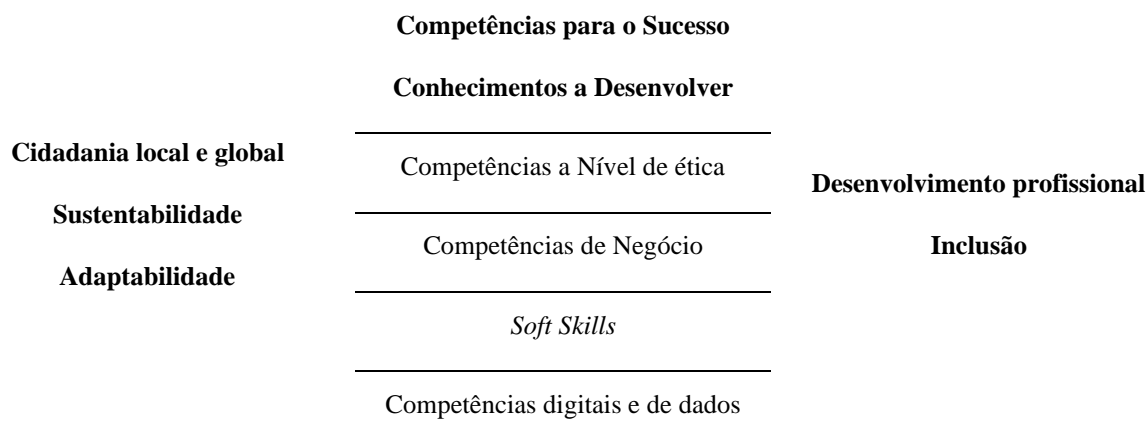
2.2.5 As competências na profissão de contabilista

Coady, Byrne e Casey (2018) com o seu estudo concluem que existem competências a ser desenvolvidas, como a análise crítica, o serviço inerente à contabilidade, a escrituração e as competências interpessoais.

São identificadas competências por Friedrich, Wells, e Borgonovo (2019), como o espírito crítico, a comunicação e trabalho em equipa e a comunicação com os *stakeholders*.

Tsiligiris e Bowyer (2021) categorizam em “competências a nível de ética”, “competências digitais”, “competências de negócio” e “competências interpessoais” (Figura 5).

Figura 6 - Estrutura conceitual para o ensino universitário de contabilidade na indústria 4.0



Fonte: Adaptado de Tsiligiris & Bowyer, (2021)

O papel da universidade é basilar no desenvolvimento das competências para o contexto da evolução tecnológica como o marco da indústria 4.0 marcada pela evolução do uso de programas informáticos, do cruzamento de dados, arquivo e digitalização. Esta indústria 4.0, sendo um novo desafio, também trouxe ao profissional a questão da sustentabilidade, a capacidade de adaptação e o desenvolvimento ao longo da carreira, para o alcance do sucesso.

A partir do estudo efetuado por Martins (2022), conclui-se que existem cinco competências mais relevantes para os contabilistas, nomeadamente: a ética, a aprendizagem ao longo da vida, a resolução de problemas, a resistência mental e o conhecimento técnico.

No entanto, de acordo com Tsiligiris & Bowyer, (2021), existe a importância do equilíbrio entre competências, reforçando a necessidade dos contabilistas se adaptarem e desenvolverem as mesmas competências, categorizando-as em “competências éticas”, “competências digitais”, “competências de negócio” e “competências interpessoais”.

Kwarteng e Mensah (2022) identificaram três competências essenciais, nomeadamente: (1) competências técnicas, que englobam, por exemplo, o conhecimento técnico de contabilidade e a análise de dados a partir de *software*; (2) competências interpessoais, que interligam a comunicação e o trabalho em equipa; e (3) competências a nível da ética profissional sobre os valores e atitudes, que partem do comportamento do profissional que distingue o que é correto do incorreto, tendo sempre como objetivo a resolução mais apropriada dos problemas.

Kwarteng e Mensah (2022), com base nas percepções dos contabilistas, ditam que as competências profissionais são mais importantes do que as competências a nível da ética profissional.

Yigitbasioglu, Green e Cheung (2023) reconhecem que os contabilistas têm um papel fundamental como conselheiros, e que representam um capital substancial das organizações, combinando o capital humano com competências digitais e sociais. Desta forma, dão enfoque a que os contabilistas, enquanto conselheiros, devem acompanhar a evolução tecnológica e possuir competências tecnológicas e digitais.

De acordo com o estudo desenvolvido por Yigitbasioglu, Green, e Cheung (2023), com recurso à aplicação de entrevistas a contabilistas, uma das principais competências identificadas prende-se na confiança na qual os clientes têm quando procuram o aconselhamento à tomada de decisão.

Yigitbasioglu, et. al., (2023), reconhecem ainda que a evolução tecnológica afeta a profissão dos contabilistas, ajudando na análise de grandes bases de dados e a posterior tomada de decisão, num curto espaço de tempo.

Dentro das competências definidas, segundo Yigitbasioglu, et. al., (2023) , as competências digitais, aliadas com a estratégia definida e o facto de poderem existir equipas de trabalho diversificadas, podem contribuir para a modificação da profissão de contabilista, passando este a ser um consultor preparado a dar resposta aos clientes. Torna-se, igualmente, fundamental o desenvolvimento de competências interpessoais.

Yigitbasioglu, et. al., (2023), revelam ainda que os contabilistas assumem a importância de possuir uma diversidade de competências, interpessoais e técnicas, para responderem aos desafios e necessidades dos clientes no futuro. Acrescentam que a inteligência emocional é fundamental para a interligação da relação interpessoal com o conhecimento técnico.

Venkatesh, Riley, Eldrige, Lawson e Church (2023) identificam seis domínios principais relevantes e inovadores que os gestores de contabilidade devem possuir: (1) o planeamento estratégico e de desempenho; (2) o controlo e reporte; (3) a tecnologia e a análise de dados; (4) as operações e a visão de negócio; (5) a liderança; e, por fim, (6) os valores e a ética profissional.

Mencionam que, na profissão de contabilista, os profissionais devem intersear os avanços nas finanças, na tecnologia e na informação para, assim, aproveitarem o conhecimento fundamental a trabalhar em equipas multifuncionais.

Van Doorn, Georgakakis, Oehmichen e Reimer (2023), afirmam que a automação é implementada nas organizações contemporâneas e que o papel dos profissionais deve, portanto, ser devidamente adaptado.

É reconhecida a importância das competências tecnológicas para contabilistas juniores e seus recrutadores e supervisores, de acordo com Jackson, Michelson, e Munir (2023), identificam que os cursos superiores ajudam ao desenvolvimento dessas competências e ao impacto que a tecnologia tem na prática de contabilidade.

Como Jackson, Michelson, e Munir (2023) afirmam também que durante a carreira de contabilista existem diferentes fontes de conhecimento no desenvolvimento das competências tecnológicas. A maioria dos contabilistas juniores em início de carreira e seus gestores percebem que são as Universidades e Politécnicos que lhes ajuda e preparam bem para o impacto da tecnologia na profissão.

No estudo de Jackson, Michelson, e Munir (2023), tanto os contabilistas juniores como os gestores identificam as universidades como as principais instituições de desenvolvimento de competências tecnológicas, seguindo-se as organizações e associações profissionais.

Segundo Joshi (2023), as competências repartem-se em “competências de negócio”, “competências interpessoais”, “competências tecnológicas e digitais” e ainda competências a nível da “ética profissional” (Figura 7).

Este modelo compreende as competências técnicas que se baseiam, fundamentalmente, no conhecimento da atividade do cliente. Para Joshi (2023), o contabilista deve entender o meio envolvente da atividade praticada para poder dar o seu contributo, o qual assenta no desenvolvimento técnico com a pesquisa e o estudo da área de atuação.

Acrescenta, igualmente, as competências interpessoais, que se baseiam na comunicação e na relação com o cliente, sendo importante para a resolução de problemas e para a relação entre colegas.

Figura 7 - Modelo de Competências



Fonte: Adaptado de Joshi (2023)

Este modelo de competências será o usado para o presente estudo, por ser um modelo abrangente que engloba as competências exigidas pela legislação e referenciado pelas instituições que regulam a profissão do contabilista, nomeadamente as competências a nível de ética profissional, competências técnicas, bem como competências necessárias para o futuro (competências pessoais e interpessoais, e as competências tecnológicas e digitais mencionadas na revisão de literatura).

É adicionado ao modelo as competências tecnológicas, porque a evolução tecnológica contribui para o surgimento de novas ferramentas que são consideradas essenciais para a execução da contabilidade principalmente para os contabilistas no futuro, assim como contribui para uma tomada de decisão mais rápida.

Com base nas conclusões obtidas através do questionário aplicado a diferentes contabilistas, Joshi (2023) subdivide as competências em quatro grupos: “competências de negócio”, “competências interpessoais”, “competências técnicas e digitais” e, ainda, competências a nível de “ética profissional”.

Para Joshi (2023), as competências interpessoais são as mais preponderantes, passando a adoção de competências digitais para um segundo plano. Pelas perceções dos contabilistas inquiridos e entrevistados, as competências interpessoais são relevantes, consideradas até mais importantes que as competências digitais e tecnológicas, como é explícito no referido estudo de Joshi (2023), existindo, assim, uma necessidade de existir um equilíbrio entre as diferentes competências.

No entanto, “as competências tecnológicas e digitais, o conhecimento do negócio e as diferentes experiências em diferentes continentes” segundo Joshi (2023), “contribuem para um melhor desempenho”.

2.2.6 As competências-chave

As competências-chave são compostas pelas competências tecnológicas e digitais, competências técnicas, competências pessoais e interpessoais e as competências a nível de ética profissional.

Cada um destes grupos de competências será analisado nos subpontos seguintes.

2.2.6.1 Competências tecnológicas e digitais

As competências tecnológicas e digitais são estudadas como competências emergentes, que influenciam os profissionais no seu desempenho.

Segundo o estudo de Zayed e Othman (2023), o saber aceder e consultar bases de dados financeiras avançadas será uma das competências tecnológicas que os contabilistas de futuro necessitam deter.

É identificado por Joshi (2023) que o acesso a redes de *blockchain* é uma competência que os contabilistas deverão desenvolver.

No estudo de Jackson, Michelson, e Munir (2023), a análise de grandes quantidades de dados será, igualmente, uma competência a desenvolver, por forma a que os contabilistas possam basear a sua análise e modelar grandes quantidades de dados complexos. Desta forma, poderão preparar e informar, de modo fundamentado, a tomada de decisões, agregando valor às operações dos clientes e das organizações.

Segundo Liew et al. (2022) a digitalização é um avanço das tecnologias digitais para mudar, sobretudo, um modelo de negócio, fornecendo também novas ferramentas e valor, criando oportunidades.

Camara (2017) acrescenta que o arquivo digital é um processo de mudança para um negócio digital. A recolha e o arquivo de documentação permitem a agregação de conhecimento

dos conceitos, teorias, princípios e normas jurídicas nacionais e comunitárias, assegurando as suas fontes e processos lógicos de aplicação.

A utilização de programas informáticos aplica-se ao uso de *software*, ferramenta essencial ao desenvolvimento da informação. Sendo a sua utilização uma competência fundamental, no estudo de Ritchie e Brindley (2005) as tecnologias de informação e comunicação são referidas como sendo tecnologias digitais projetadas para coletar, organizar, armazenar, processar e comunicar informações dentro e externamente a uma organização.

De acordo com Joshi (2023), a utilização de *software* informático é uma competência fulcral para um contabilista.

Na Tabela 3 é possível evidenciar as competências tecnológicas mencionadas pelas fontes pesquisadas.

Tabela 3 - Competências Tecnológicas

Competências Identificadas	Fonte
Acesso a Blockchains	Zayed e Othman (2023) ; Joshi (2023)
Análise de Big Data	Jackson, Michelson e Munir (2023)
Digitalização e arquivo digital	Liew et al. (2022)
Utilização de programas informáticos	Joshi (2023)

Fonte: Elaboração própria

2.2.6.2 Competências técnicas

Existem diversas matérias essenciais ao trabalho executado pelos contabilistas. Uma matéria fundamental é a análise financeira e económica. Os contabilistas aplicam os princípios contabilísticos sobre as transações, preparando as demonstrações financeiras e relatórios que reportem a situação financeira e económica da entidade, e também não financeira.

De acordo com Joshi (2023), tanto a contabilidade financeira como a contabilidade de gestão são essenciais ao desenvolvimento das competências do contabilista. A contabilidade financeira é fundamental e, segundo Camara (2017), permite ao contabilista conhecer as técnicas de contabilidade geral e de contabilização. Na contabilidade de gestão, de acordo com a IAS 2 (2014), o contabilista deve aplicar técnicas que são de suporte à tomada de decisão.

Joshi (2023) no seu estudo identifica que a regulamentação e a sua gestão são competências dos contabilistas. O direito é o conhecimento de conceitos, teorias, princípios e normas jurídicas

nacionais e comunitárias, das suas fontes e processos lógicos de aplicação (Camara, 2017). A fiscalidade, por sua vez, permite ao contabilista conhecer as obrigações fiscais e atuar no sentido de lhes dar cumprimento (Camara, 2017). Reforce-se, assim, que a fiscalidade é uma matéria presente nas competências técnicas do contabilista também segundo os estudos de Jackson, Michelson, e Munir (2023) e de Joshi (2023).

De seguida apresenta-se a Tabela 4, com as diferentes competências técnicas identificadas pelos respetivos autores.

Tabela 4 - Competências Técnicas

Competências Identificadas	Fonte
Análise Financeira e Económica	Venkatesh et al. (2023)
Contabilidade Financeira	Joshi (2023)
Contabilidade de Gestão	Joshi (2023)
Direito Comercial	Joshi (2023)
Fiscalidade	Jackson, Michelson e Munir (2023) ; Joshi (2023)

Fonte: Elaboração própria

2.2.6.3 Competências pessoais e interpessoais

Existem competências pessoais e interpessoais identificadas por Venkatesh et al. (2023); Yigitbasioglu, Green, e Cheung (2023), as quais os contabilistas devem desenvolver.

A análise e o espírito crítico passam pela capacidade de identificar um problema, decompô-lo nos seus principais elementos e estabelecer relações causa efeito entre eles, por forma a se retirarem conclusões lógicas e, conseqüentemente, propor-se soluções adequadas. Quando se analisam as várias alternativas e se escolhe a que melhor se adequa à situação, o contabilista poderá detetar situações em que o que foi desenhado não resulta na prática, não se conformando com uma solução que não é a ideal (Camara, 2017).

A capacidade de tomada de decisão concretiza-se quando o contabilista tem capacidade de tomar decisões ponderadas, incorporando informação de natureza diversa, incluindo a opinião de outros elementos, na devida altura, tendo em conta as conseqüências das decisões e medidas em causa (Camara, 2017).

Camara (2017) explica ainda que a capacidade de trabalho em equipa ou a capacidade para trabalhar em conjunto com outras pessoas, independentemente da área a que pertencem, inclui

também partilhar tarefas e resultados, escutando as diversas opiniões. O contabilista deve ser capaz de modificar a sua opinião, se forem apresentados argumentos válidos, e aceitar, assim, sem reservas, a vontade da maioria. A capacidade de trabalho em equipa deve estar sempre disponível para ajudar os colegas e lutar para que a equipa atinja objetivos.

A comunicação com clientes é uma prática dita por Camara (2017) como aquela que implica a comunicação oral e escrita, com clareza, fluência e exatidão, adaptando também uma linguagem utilizada às características dos interlocutores e preocupando-se com o entendimento da mensagem, sabendo argumentar e escutar. Quando comunica eficazmente, o contabilista acrescenta valor e ajuda a resolver problemas, pelo que a orientação para o cliente implica o desenvolvimento de uma atitude de compromisso com o cliente externo ou interno, adotando uma postura de resposta, escuta ativa, envolvimento, responsabilização e compromisso total, desenvolvendo com êxito negociações.

A gestão de conflitos é o processo de lidar com diferenças interpessoais que surgem dentro de uma organização, envolvendo a identificação das fontes do conflito, a exploração dos interesses subjacentes e a procura por soluções que satisfaçam todas as partes envolvidas (Byars e Rue, 1991).

Acrescenta-se que, segundo Deutsch, Coleman, e Marcus (2006), a gestão de conflitos é o processo de influenciar a natureza e o curso de um conflito, de modo a prevenir danos desnecessários e, por outro lado, promover boas oportunidades de resolução.

A inteligência emocional é a capacidade de reconhecer, entender e controlar as emoções próprias e dos outros, gerindo efetivamente os sentimentos e relacionamentos segundo Goleman (2010).

Pensando numa posição de liderança, quem assume esta função deverá, idealmente, dirigir a equipa por objetivos, adotando a forma de atuação mais ajustada a cada situação, orientando os diferentes elementos da equipa na realização do trabalho e possibilitando a realização das tarefas com sucesso. Consequentemente, este tipo de liderança motiva os colaboradores, encoraja-os e reconhece o seu contributo, promovendo o seu desenvolvimento por meio da partilha de opiniões construtivas, facilitação de formação, acompanhamento através de *feedback* contínuo e da realização de tarefas desafiantes.

Na Tabela 5 visualizam-se as competências pessoais e interpessoais referidas pelas fontes identificadas.

Tabela 5 - Competências Pessoais e Interpessoais

Competências Identificadas	Fonte
Análise e espírito crítico	Joshi (2023)
Capacidade de tomada de decisão	Venkatesh et al. (2023); Yigitbasioglu, Green, e Cheung (2023)
Capacidade de trabalho em equipa	Joshi (2023)
Comunicação com clientes	Joshi (2023)
Gestão de Conflitos	Yigitbasioglu, Green e Cheung (2023)
Inteligência Emocional	Yigitbasioglu, Green, e Cheung (2023)
Liderança	Venkatesh et al. (2023)

Fonte: Elaboração Própria

2.2.6.4 Competências a nível de ética profissional

As competências a nível de ética abordam o respeito com o cumprimento do código deontológico dos contabilistas e nas atitudes que os mesmos têm quando exercem a profissão.

O ceticismo profissional considera-se uma atitude que inclui ter uma mentalidade questionadora, estando atento a condições que possam indicar possíveis distorções devido a erro ou fraude, e uma avaliação crítica das evidências (IES 4, 2014).

O compromisso com o interesse público implica saber explicar o papel da ética dentro da profissão e no relacionamento entre o contexto de responsabilidade social e o papel da ética relacionadas com o negócio e a boa governação. Analisando a relação entre ética e direito, incluindo as relações entre direito, regulamentos e interesse público e analisar as consequências do comportamento não ético ao individual, na profissão e ao público (IES 4, 2014).

Os princípios éticos surgem sobre a integridade, objetividade, competência profissional, confidencialidade e comportamento profissional (IES 4, 2014).

Na Tabela 6 são referidas as competências chave a nível de ética com as respetivas fontes.

Tabela 6 - Competências chave dos Contabilistas

Competências Identificadas	Fonte
Ceticismo profissional	Venkatesh et al. (2023); Joshi (2023)
Compromisso com o interesse público	Venkatesh et al. (2023); Joshi (2023)
Princípios éticos	Venkatesh et al. (2023); Joshi (2023)

Fonte: Elaboração própria

3. Metodologia

Neste capítulo são apresentadas as linhas orientadoras entre o método e o modelo escolhido mediante a revisão da literatura efetuada, nomeadamente a caracterização da estrutura da dissertação, as questões de investigação e respetivos objetivos, assim como a metodologia seguida para a prossecução desses objetivos.

3.1 Caracterização da estrutura da dissertação

A presente dissertação reflete sobre as competências dos CC e do seu impacto no sucesso profissional, seguindo a metodologia de Hill e Hill (2016) quanto aos métodos a utilizar na recolha dos dados, de modo a testar as hipóteses apresentadas.

Após a introdução, no segundo capítulo foi feita uma revisão da literatura aprofundada na qual se descreveram as teorias de artigos científicos sobre o tema, de forma a se poderem definir as hipóteses de estudo, como é defendido por Hill e Hill (2016).

Posteriormente é explicada a estrutura da dissertação onde são definidas o método seguido como a estrutura da dissertação, as questões de investigação definidas e os objetivos delineados desta dissertação. Posteriormente, é apresentado como foi efetuado o trabalho de pesquisa e recolha de dados para a prossecução dos objetivos da investigação.

Após definida a metodologia e a forma de recolha de dados, são apresentados os resultados em 4 subcapítulos.

O primeiro subcapítulo aborda a caracterização dos respondentes, onde são demonstrados os dados e estatísticas relevantes dos respondentes. No segundo subcapítulo são apresentados os resultados para responder à primeira questão de investigação, sobre as perceções dos contabilistas no que respeita às competências chave para o sucesso da profissão. No terceiro subcapítulo são apresentados os resultados das perceções dos contabilistas sobre o papel das instituições no desenvolvimento das competências para o exercício da profissão de contabilista, correspondendo à segunda questão de investigação. Por último, no quarto subcapítulo são apresentados os resultados sobre a consciência dos contabilistas relativamente à tendência tecnológica atual.

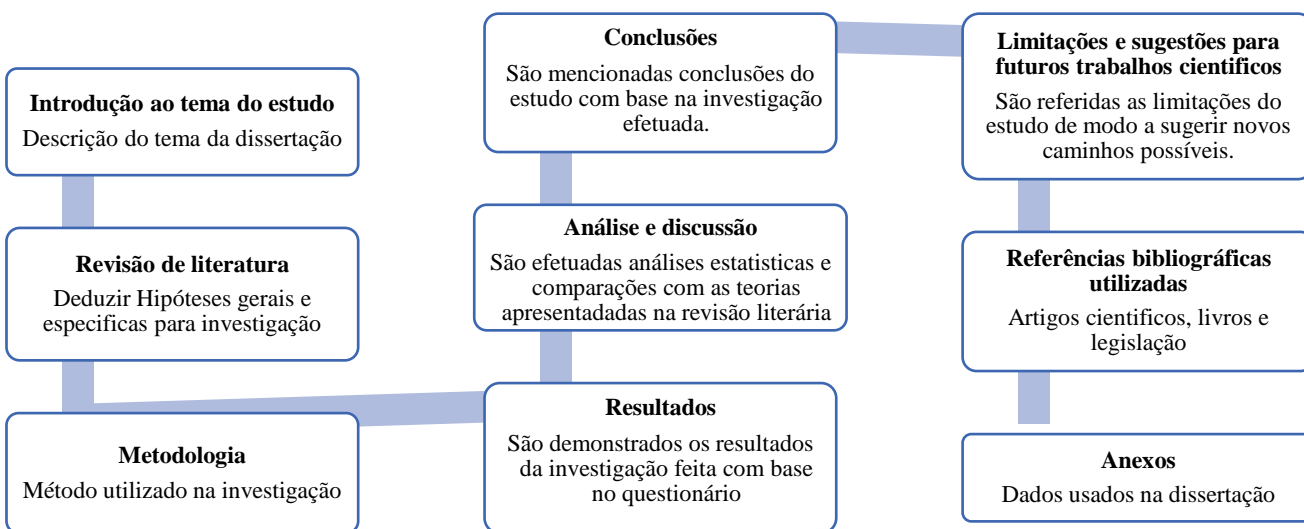
No quinto capítulo são discutidos os resultados apresentados no quarto capítulo, sendo confrontados com as hipóteses consideradas com base na revisão da literatura, nomeadamente nos estudos de Coady, Byrne, e Casey (2018); Jackson, Michelson, e Munir (2023); Joshi (2023); Liew

et al. (2022); Tsiligiris e Bowyer (2021); Van Doorn et al. (2023); Venkatesh et al. 2023; Wu (2022).

Após a discussão dos resultados são apresentadas as conclusões da dissertação refletindo também a revisão literária com a análise feita. De seguida são apresentadas algumas limitações e sugestões para trabalhos científicos futuros de forma a contribuir assim para a academia. Por último, são referenciados a bibliografia usada, englobando legislação, livros e artigos científicos relevantes, utilizados na escrita da presente dissertação. Nos anexos são mencionados em último lugar o material extra que serviu para a resolução da dissertação.

Toda a estrutura da dissertação está demonstrada na Figura 8.

Figura 8 - Esquema estrutura da dissertação



Fonte: Adaptado de Hill e Hill (2016)

3.2 Questões de investigação

Na sequência da revisão da literatura efetuada surgiram três questões de investigação, sendo a questão principal “Quais são as competências mais importantes, segundo as perceções dos contabilistas portugueses?”. No seguimento desta questão principal, o estudo é subdividido em 3 questões subsequentes: (1) “Quais são as competências que influenciam o sucesso na profissão de

CC?"; (2) "Entre as universidades, politécnicos, organizações de formação e associações profissionais, quais são os mais importantes para o desenvolvimento profissional?"; e (3) "As tecnologias emergentes são consideradas como uma ameaça pelos CCs?".

Com base na revisão da literatura, as competências são divididas em quatro grupos, nomeadamente, competências técnicas, tecnológicas, interpessoais e a nível de ética. Estas competências têm influência no exercício profissional, mas tem impacto no desempenho, no sucesso profissional? Para considerar uma métrica do sucesso profissional foi considerado o rendimento, como é identificado na revisão da literatura, por (Hill e Hill 2016; Marôco 2021). Surge assim a necessidade de responder à questão, as competências valorizadas e autoavaliadas pelos contabilistas têm impacto no sucesso profissional?

Igualmente com base na revisão da literatura, é possível evidenciar que existe uma necessidade constante no desenvolvimento das competências. Decorrente desta evidência, surge a seguinte questão: "Entre as universidades, politécnicos, organizações de formação e associações profissionais, quais são os mais importantes, segundo as perceções dos contabilistas?"

O estudo também inclui o efeito da tendência tecnológica na profissão dos contabilistas, é necessário responder à questão, a tendência tecnológica é compreendida como uma ameaça ou como oportunidade? Estas questões estão relacionadas com os objetivos do estudo e com as hipóteses retiradas a partir da revisão de literatura (Tabela 7).

Tabela 7 - Objetivos da Investigação

Objetivos Específico	Questões	Hipóteses
1) Compreender se existem competências valorizadas que influenciam o sucesso profissional usando o escalão de rendimento como medida.	A) Existem competências que influenciam o sucesso profissional dos CCs?	HA1) O rendimento varia consoante as competências valorizadas HA2) O rendimento não varia consoante as competências valorizadas
2) Compreender que instituições são fundamentais para o desenvolvimento de competências segundo as perceções dos contabilistas e tendo em conta a tendência tecnológica	A) Entre as universidades, politécnicos, organizações de formação e associações profissionais, quais são os mais importantes, segundo as perceções dos CCs?	HA1) As universidades e politécnicos são mais importantes no desenvolvimento das competências HA2) As organizações de formação profissional são mais importantes no desenvolvimento das competências HA3) As associações profissionais são mais importantes no desenvolvimento das competências
3) Compreender se as tecnologias emergentes são consideradas uma ameaça ou uma oportunidade na perceção dos CCs	A) As tecnologias emergentes são consideradas como uma ameaça pelos CCs?	HA1) As tecnologias emergentes são consideradas uma ameaça ao exercício da profissão HA2) As tecnologias emergentes não são consideradas uma ameaça ao exercício da profissão

Fonte: *Elaboração Própria*

3.3 Objetivos da investigação

O objetivo principal do presente estudo é identificar as competências mais importantes para o sucesso profissional. Para identificar as competências mais importantes é elaborado o questionário com questões de avaliação e autoavaliação aos contabilistas certificados.

Essas competências são nomeadamente as competências tecnológicas, técnicas, interpessoais e a nível de ética referidas por Coady, Byrne, e Casey (2018); Jackson, Michelson, e Munir (2023); Joshi (2023); Liew et al. (2022); Tsiligiris e Bowyer (2021); Van Doorn et al. (2023); Venkatesh et al. 2023; Wu (2022) e pelas recomendações referidas nas IES 2 (2014); IES

(2014); IES 4 (2014), relacionam-se com o nível de rendimento do contabilista. Outro aspeto relevante, tendo por base Joshi (2023), as competências pessoais e interpessoais têm mais relevância para os contabilistas do que as competências digitais e tecnológicas, no entanto, por outro lado, sabe-se que deverá existir uma conjugação das diferentes competências (Yigitbasioglu, Green, e Cheung 2023).

Para considerar o sucesso profissional dos contabilistas certificados é colocada em questionário uma questão de resposta fechada, para determinar a que escalão de rendimento o contabilista pertence. Este objetivo principal será assim atingido com a análise de regressão linear múltipla entre o escalão de rendimento e as competências avaliadas e autoavaliadas, que para Hill e Hill (2016); Marôco (2021) explica o sucesso profissional.

Na revisão da literatura no contexto atual da evolução tecnológica é destacado que as universidades são os agentes mais importantes para o desenvolvimento de competências (Tsiligris e Bowyer 2021). No entanto não existe uma clareza na literatura de quais as instituições mais importantes para os contabilistas portugueses. Logo o objetivo é identificar, colocando em questão fechada, qual instituição considera mais importante para o desenvolvimento de competências decorrentes da evolução tecnológica.

No desenvolvimento do estudo, destaca-se que o papel dos gestores têm um papel decisivo no sucesso das equipas e dos projetos, com o evoluir da tecnologia, permitindo, por exemplo, a automação de processos das tarefas (Van Doorn et al. 2023). O objetivo é demonstrar a consciências dos contabilistas portugueses. É assim colocado em questionário, se para os contabilistas portugueses como consideram o surgimento das novas tecnologias no futuro da profissão? Uma ameaça ou oportunidade?

3.4 Metodologia efetuada na investigação

Com a revisão da literatura surgem questões relevantes, nomeadamente: (1) “Existem competências que influenciam o sucesso profissional dos CCs?”; (2) “Entre as universidades, politécnicos, organizações de formação e associações profissionais, quais são os mais importantes, segundo as perceções dos CCs?”; e (3) “As tecnologias emergentes são consideradas como uma ameaça pelos CCS?”.

Existe assim a reflexão, os contabilistas portugueses detêm as competências necessárias para atingirem o sucesso na sua profissão? Que instituições são mais importantes decorrentes na

tendência tecnológica? A tendência tecnológica é uma ameaça ou uma oportunidade para a profissão de contabilista? Estas questões são colocadas com a elaboração do questionário, onde foi identificada a amostra e as variáveis em estudo de forma a recolher os dados necessários a responder à questão de investigação, como utilizado nos estudos recentes, pesquisados a partir na plataforma *B-on*, de Coady, Byrne, e Casey (2018); Jackson, Michelson, e Munir (2023); Joshi (2023); Liew et al. (2022); Tsiligiris e Bowyer (2021); Van Doorn et al. (2023); Venkatesh et al. 2023; Wu (2022).

A amostra são os contabilistas portugueses, existindo um universo de 68.845 contabilistas segundo o relatório e contas de 2023. Com a partilha deste questionário conseguiu-se obter 228 respondentes, dos quais 148 são contabilistas certificados, representando assim 60% dos dados. As questões efetuadas no questionário foram baseadas nos estudos de Coady, Byrne, e Casey (2018); Jackson, Michelson, e Munir (2023); Joshi (2023); Liew et al. (2022); Tsiligiris e Bowyer (2021); Van Doorn et al. (2023); Venkatesh et al. 2023; Wu (2022) e também nas competências definidas como obrigatórias pela OCC e pelo IASB, que recaem, igualmente, no desenvolvimento das mesmas.

A escala usada para este questionário foi baseada na escala de Likert de 7 pontos (1-nada importante e 7-extremamente importante). A criação e aplicação do questionário foi feita através do *Google Forms*, apresentado no anexo A, por ser um programa acessível tanto na elaboração do questionário como na posterior recolha e análise dos dados.

A primeira parte do questionário elaborado é composta por quatro questões que incidem sobre as perceções que os contabilistas têm acerca da importância das competências para a profissão, a autoavaliação dos contabilistas sobre essas mesmas competências identificadas, ainda subdividido em 7 perguntas, correspondem às perceções sobre as competências essenciais na profissão dos contabilistas, baseado no estudo de Coady, Byrne, e Casey (2018); Jackson, Michelson, e Munir (2023); Joshi (2023); Liew et al. (2022); Tsiligiris e Bowyer (2021); Van Doorn et al. (2023); Venkatesh et al. 2023; Wu (2022).

Foi solicitado aos respondentes que posicionassem a sua resposta considerando a escala de *likert* de 7 pontos responderam num primeiro momento a um conjunto de competências exigidas e necessárias na profissão aquela que consideram relevante na prática profissional.

Num segundo momento foi solicitada a sua autoavaliação das mesmas competências também numa escala de *likert* de 7 pontos, como é demonstrado no anexo B. Já a segunda parte incide sobre os estatutos da ordem dos contabilistas certificados e é subdividido em 2 perguntas. Este capítulo é fundamental para entender se os contabilistas estão conscientes sobre as novas alterações dos Estatutos da OCC. Por último, na terceira parte pretende-se a caracterização pessoal de cada respondente, permitindo evidenciar a idade, o género, os anos exercidos, o nível de escolaridade, a atividade exercida e o setor de atividade exercido. Resumidamente o questionário em si é separado por três temas, como é possível verificar na Tabela 8.

Tabela 8 – Estrutura do questionário efetuado aos contabilistas

Temas Genéricos	Temas Específicos
Perceção dos Contabilistas sobre as competências na profissão	<p>Importância das competências na profissão</p> <p>Autoavaliação das competências identificadas na revisão da literatura</p> <p>Considerações sobre a tendência de novas tecnologias</p>
Estatutos da OCC publicados a 7 de dezembro de 2023	<p>Conhecimento sobre a publicação</p> <p>Leitura dos estatutos publicados</p>
Caraterização Pessoal	<p>É / Não é contabilista certificado</p> <p>Exerce / não exerce a profissão na área da contabilidade</p> <p>Género</p> <p>Idade</p> <p>Nível de escolaridade mais elevado</p> <p>Tempo exercido na profissão</p> <p>Tipo de atividade principal</p> <p>Setor de atividade</p> <p>Escalão de rendimento</p>

Fonte: Elaboração própria

Antes da sua divulgação e partilha foi efetuado um pré teste com quatro CCs. Este pré teste foi uma etapa essencial no desenvolvimento do questionário, pois ajudou a garantir a qualidade dos dados coletados e a eficácia da pesquisa. Neste caso concreto, o pré teste permitiu identificar problemas no questionário, como questões ambíguas, confusas ou de difícil entendimento. Assegurou também que o questionário estivesse alinhado com os objetivos da pesquisa, e, por último, ajudou a confirmar que a ordem das perguntas e a estrutura geral do questionário estava adequada.

Posteriormente o questionário foi partilhado de duas formas: 1- Meios digitais via *Linkedin*; 2- Entrega pessoal na formação aos presentes contabilistas sobre o orçamento de estado de 2024 no dia 23 de janeiro de 2024, na sede da Ordem dos Contabilistas Certificados em Lisboa.

Foi informado aos respondentes que as análises dos dados seriam unicamente para fins académicos, sendo que os mesmos são anónimos e tratados de forma agregada.

O questionário ficou disponível entre 20 de janeiro e 29 de fevereiro de 2024 no *Google Forms*, por ser um programa acessível tanto na elaboração do questionário como na posterior recolha e análise dos dados. O questionário pode ser lido no Anexo A – Questionário *Google Forms*.

Conseguiram-se obter 228 respondentes dos quais 148 são CCs, representando 60% dos dados.

Para analisar os resultados e responder às questões de investigação deste estudo, foi usado a regressão linear múltipla.

Após os resultados recolhidos a análise dos dados foi efetuada utilizando o programa de software *SPSS* versão 29.0 e o *Excel* da *Microsoft Office* 10 para imputar os dados do *Google Forms*.

Em primeiro lugar foram organizadas duas bases de dados, a primeira para separar os contabilistas certificados dos outros respondentes e posteriormente analisar a caracterização dos próprios respondentes. A segunda base de dados foi criada, incluindo somente os contabilistas certificados, no intuito de analisar as variáveis definidas para o estudo. Estas bases de dados são apresentadas no anexo C.

Na primeira base de dados, os mesmos são variáveis ordinais, na segunda base de dados, variáveis são numéricas, ordinais e nominais, como é demonstrado no anexo B.

Após criadas as bases de dados, foi calculado as médias dos quatro tipos de competências e em seguida foi feita a análise descritiva dos dados, efetuando uma comparação entre as competências avaliadas com as autoavaliadas. Num segundo momento foi efetuada a regressão linear múltipla relacionando as médias de cada tipo de competência avaliada com o escalão de rendimento e subsequentemente com as médias autoavaliadas. Num terceiro momento foi efetuada uma análise descritiva sobre as percepções dos contabilistas sobre a evolução tecnológica, relacionando com a idade e a experiência. E por fim foi analisado o ranking das instituições que contribuem mais para o desenvolvimento das competências.

Os resultados numéricos são explicados em palavras, como é referido por Hill e Hill (2016).

4. Resultados

Neste capítulo são revelados os resultados das respostas dos respondentes, efetuando num primeiro momento uma caracterização dos respondentes, antes de ser reveladas as perceções dos contabilistas sobre as competências chave para o sucesso profissional, sobre as instituições que desenvolvem as competências para o profissional, e, por último, a consciência dos mesmos perante a evolução tecnológica.

4.1 Caracterização dos respondentes

Com base nos dados recolhidos a partir do questionário aplicado, apresenta-se, de seguida, a caracterização dos respondentes, apresentado também em detalhe no Anexo D.

De acordo com o Relatório e Contas 2023 - Ordem dos Contabilistas Certificados (2024) publicado pela OCC (Tabela 9), existia um universo de 68 845 CCs ativos nesse ano.

Com o questionário foi possível recolher respostas de 228 profissionais de contabilidade, dos quais 148 são CCs, representando 65% dos respondentes.

Dos 148 contabilistas, 122 exercem a profissão na área da contabilidade (82%).

Tabela 9 - Universo versus Amostra – número de contabilistas certificados

Universo	Amostra
68 845 contabilistas certificados	148 contabilistas certificados
	122 exercem a profissão na área da contabilidade

Fonte: Elaboração Própria

Segundo o Relatório e Contas 2023 - Ordem dos Contabilistas Certificados (2024), existem mais 6325 pessoas do género feminino do que do género masculino.

No questionário, responderam 86 homens (52%) e 62 mulheres (48%) (Tabela 10).

Tabela 10 - Universo versus Amostra – género

Universo	Amostra
31.260 homens (45%)	86 homens (52%)
37.585 mulheres (55%)	62 mulheres (48%)

Fonte: Elaboração própria

Analisando por escalões etários, a maior parte dos CCs respondentes concentra-se na idade compreendida, 39,2% entre os 41 e 50 anos, seguindo-se dos que têm entre 51 e 60 anos 31 e 40 anos com 21,6% e posteriormente com 19,6% entre 31 e 40 anos. Assim pode-se afirmar que a maioria dos CCs inquiridos têm uma idade compreendida entre os 31 e os 60 anos (%).

Cruzando os dados respeitantes à classe etária com o género, poderemos destacar que na faixa etária respondente dominante, de 41 até 50 anos de idade, 33 respondentes são do género masculino e 25 respondentes do género feminino (Tabela 11).

Tabela 11 - Universo versus Amostra - Idade dos respondentes

Universo			Amostra		
Idade	Frequência	Percentagem	Idade	Frequência	Percentagem
Até 30 anos	1.895	3	Até 30 anos	17	11,5
De 31 até 40 anos	5.373	8	De 31 até 40 anos	29	19,6
De 41 até 50 anos	26.070	38	De 41 até 50 anos	58	39,2
De 51 até 60 anos	20.682	30	De 51 até 60 anos	32	21,6
Mais de 60 anos	14.825	21	Mais de 60 anos	12	8,1
TOTAL	68.845	100	TOTAL	148	100

Fonte: Elaborado pelo próprio

Tratando-se de uma amostra aleatória, considera-se que a amostra é genericamente representativa da população em questão.

A maioria dos 148 contabilistas, (cerca de 64%) possui o grau de licenciatura, seguindo-se o grau de mestrado com 23 %, e o grau de doutoramento a ultrapassar os 6 %, (Tabela 12).

Tabela 12 - Nível escolar

Nível de escolaridade	Frequência	Percentagem
Doutoramento	9	6,1
Ensino secundário (Curso Científico-Humanístico)	3	2,0
Ensino secundário (Curso Profissional)	2	1,4
Licenciatura	95	64,2
Mestrado	34	23,0
Outro	5	3,4

Fonte: Elaborado pelo próprio

Neste questionário participaram CCs com diferentes anos de experiência profissional, sendo que mais de 41% possuem até 15 anos, seguindo-se pouco mais de 34% que possuem mais de 25 anos de experiência (Tabela 13).

Tabela 13 - Anos exercidos de profissão

Anos exercidos de profissão	Frequência	Porcentagem
Até 15 anos	62	41,89
Entre 16 anos de 24 anos	35	23,65
Mais de 24 anos	51	34,46
TOTAL	100	100

Fonte: Elaborado pelo próprio

A atividade principal dos contabilistas passa por trabalharem por conta de outrem com de 64,9%, seguindo-se a atividade de empresário com 23,6% e, em terceiro lugar, a atividade por conta própria com 10,8%, como é possível verificar na Tabela 14.

Tabela 14 - Atividade principal e setor de atividade

Atividade principal	Frequência	Porcentagem
Desempregado	1	0,7
Empresário (sócio de um gabinete / empresa de contabilidade)	35	23,6
Por conta de outrem	96	64,9
Por conta própria (profissional independente)	16	10,8

Fonte: Elaborado pelo próprio

A maior parte dos CCs, cerca de 87% pertencem ao setor privado, como é verificado na Tabela 15.

Tabela 15 - Setor de atividade

Setor	Frequência	Porcentagem
Não pretendo responder	3	2,0
Setor Privado	129	87,2
Setor Público	16	10,8
TOTAL	148	100

Fonte: Elaborado pelo próprio

Na tabela 16, dos 148 CCs, 136 responderam ao escalão de rendimento mensal em que se encontram e 12 contabilistas não assinalaram resposta. Destes 136 CCs, a maioria situa-se no escalão de rendimento entre os 1 000 e os 1 500 euros mensais, representando assim 30% do total, seguido dos escalões entre os 1 500 euros e menos de 2 000 euros e os 2 000 euros ou mais.

Tabela 16 - Escalões de rendimento

Em que escalão de rendimento mensal se enquadra	Frequência	Percentagem
2500 euros ou mais	36	24,3
Entre 1000 e menos de 1500 euros	41	27,7
Entre 1500 e menos de 2000 euros	36	24,3
Entre 2000 e menos de 2500 euros	17	11,5
Entre 500 e menos de 1000 euros	5	3,4
Menos de 500 euros	1	,7
Não pretendo responder	12	8,1
Total	148	100,0

Fonte: Elaboração própria

4.2 Perceções dos contabilistas sobre as competências

É possível verificar no anexo D na tabelas e nos histogramas, que segundo as perceções dos contabilistas, estes valorizam as competências tecnológicas. No entanto a competência menos valorizada é o acesso a *blockchains*, enquanto a mais valorizada é a utilização de programas informáticos.

Este estudo mostra que as competências selecionadas com base são bastante relevantes para os mesmos profissionais da contabilidade, indo assim em direção a Zayed e Othman (2023), e (Joshi 2023).

Segundo Hill e Hill (2016) perante um coeficiente de Cronbach de 0,976, pelo que existe uma consistência muito alta nas respostas dadas no questionário sobre as competências avaliadas e autoavaliadas (Tabela 17).

Tabela 17 – Estatísticas de confiabilidade teste de Cronbach

Estatísticas de confiabilidade		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
0,976	0,979	38

Fonte: Elaboração própria

As competências avaliadas utilizam uma escala de *likert* de 7 pontos em que 1 - discordo totalmente até 7 - concordo totalmente.

As médias foram calculadas de modo a representar a importância de cada tipo de competência dada segundo as perceções dos contabilistas, sendo que todas ficaram com uma média superior a

5 valores, como é possível verificar na Tabela 18, o que significa que os contabilistas valorizam todas as competências mencionadas no questionário.

Das quatro competências apresentadas na Tabela 18, as competências técnicas com uma média de 6,20 são as mais valorizadas. Por contraste as menos valorizadas são as competências tecnológicas com uma média a rondar os 5,51, numa escala de 1 a 7.

Tabela 18 - Estatísticas Descritivas

Estatísticas Descritivas					
	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Média Competências Tecnológicas	148	2,50	7,00	5,51	1,09
Média Competências Técnicas	148	2,60	7,00	6,20	,98
Média Competências Interpessoais	148	2,57	7,00	6,11	1,12
Média Competências a nível de Ética	148	2,33	7,00	6,05	1,07
N válido (de lista)	148				

Fonte: Elaboração própria

Os resultados do estudo indicam que as competências interpessoais são mais valorizadas do que as competências tecnológicas, na autoavaliação considerada pelos contabilistas, existindo uma diferença de 0,78 pontos percentuais (Tabela 19).

Tabela 19 - Ranking comparação entre competências interpessoais e tecnológicas

Ranking	Tipo de Competência	N	Mínimo	Máximo	Média
1º	Competências interpessoais	148	2	7	5,84
2º	Competências tecnológicas	148	2,25	7	5,06

Fonte: Elaboração própria

De destacar na Tabela 20, que a diferença entre a competência mais valorizada e a competência menos valorizada entre a média é de 2,47 pontos.

A utilização de programas informáticos e a capacidade de trabalho em equipa são as duas competências mais valorizadas ultrapassando em 6 pontos na escala de 1 a 7.

Já as competências emergentes como a análise de *big data* e o acesso a *blockchains* são as competências menos valorizadas a não ultrapassar os 4 pontos.

Tabela 20 - Ranking comparação entre competências interpessoais e tecnológicas

Ranking	Tipo de Competência	Competência	N	Mínimo	Máximo	Média
1º	Tecnológica	Utilização de Programas Informáticos	148	3	7	6,26
2º	Pessoal	Capacidade de trabalho em equipa	148	1	7	6,04
3º	Pessoal	Análise e Espírito Crítico	148	2	7	5,97
4º	Pessoal	Capacidade de tomada de decisão	148	2	7	5,91
5º	Pessoal	Comunicação com os clientes	148	1	7	5,86
6º	Tecnológica	Digitalização e arquivo digital	148	1	7	5,74
7º	Pessoal	Inteligência Emocional	148	2	7	5,73
8º	Pessoal	Liderança	148	2	7	5,7
9º	Pessoal	Gestão de Conflitos	148	2	7	5,68
10º	Tecnológica	Análise de <i>Big Data</i>	148	1	7	4,45
11º	Tecnológica	Acesso a <i>blockchains</i>	148	1	7	3,79

Fonte: Competências

Para analisar o impacto das competências avaliadas sobre o sucesso profissional, foi efetuada uma análise de regressão linear múltipla, na qual se colocou o escalão de rendimento mensal como variável dependente e a média do tipo de competências como variável independente, isto pode ler-se como as competências melhor avaliadas correspondem a rendimentos mais altos ou baixos.

Tabela 21 – Correlações entre o sucesso e as competências avaliadas

		Correlações			
		Escalão rendimento	Competências tecnológicas	Competências técnicas	Competências interpessoais
Média Competências Tecnológicas	Correlação de <i>Pearson</i>	0,047			
	Sig. (2 extremidades)	0,568			
	N	148			
Média Competências Técnicas	Correlação de <i>Pearson</i>	0,031	,609**		
	Sig. (2 extremidades)	0,712	<.001		
	N	148	148		
Média Competências Interpessoais	Correlação de <i>Pearson</i>	0,053	,572**	,810**	
	Sig. (2 extremidades)	0,526	<.001	<.001	
	N	148	148	148	
Média Competências a nível de Ética	Correlação de <i>Pearson</i>	-0,039	,559**	,738**	,796**
	Sig. (2 extremidades)	0,636	<.001	<.001	<.001
	N	148	148	148	148

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Fonte: Elaboração própria

Com as correlações bivariadas da Tabela 21, não seria espectável a existência de um modelo em que os quatro tipos de competências pudessem influenciar o escalão de rendimentos.

A Tabela mostra que ao nível de significância de 5%, não há nenhuma correlação significativa do escalão de rendimentos com as competências analisadas, já que os valores-p associados ao teste á significância do coeficiente de correlação de *Pearson* são todos superiores a 0,05.

Os mesmos resultados expressam significâncias observadas superiores a 50%.

Aliado aos coeficientes de correlação próximos de zero, tudo aponta para ausência de correlação linear entre o escalão de rendimento e cada um dos tipos de competências.

É demonstrado também é que as importâncias atribuídas a cada um dos tipos de competência são interdependentes. Em particular, a média atribuída às competências interpessoais, está correlacionada positivamente com a média atribuída às competências técnicas e às competências éticas.

Tabela 22 – Resumo de modelo

Resumo do modelo ^b					
Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Durbin-Watson
1	0,153 ^a	0,023	-0,004	1,697447	0,056

a. Preditores: (Constante), competências éticas, competências tecnológicas, competências técnicas, competências interpessoais

b. Variável Dependente: Escalão rendimento

Fonte: *Elaboração própria*

Na Tabela 22, observa-se um valor de R quadrado próximo de zero. Mais precisamente, 2,3% das variações observadas no escalão de rendimentos são explicadas pelas quatro variáveis independentes.

O R quadrado ajustado é de 0,004 negativo, o que significa que qualquer modelo com mais de uma variável independente é pior do que um modelo de regressão simples.

Tabela 23 - Teste ANOVA

ANOVAa						
Modelo		Soma dos Quadrados	Df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	9,83	4	2,46	,853	,494b
	Resíduo	412,03	143	2,88		
	Total	421,86	147			

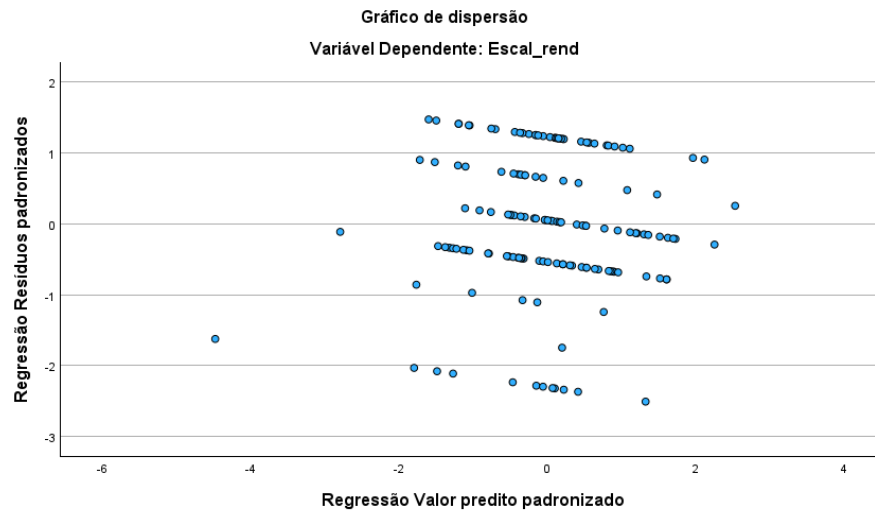
a. Variável Dependente: Escalão de rendimento

b. Preditores: (Constante), competências éticas, competências tecnológicas, competências técnicas, competências interpessoais

Fonte: *Elaboração própria*

A ANOVA na Tabela 23, permite reafirmar que este teste é insignificante em que os valores são exponenciais.

Figura 9 - Gráfico de dispersão entre o escalão de rendimento e as competências



Fonte: *Elaboração própria*

Com o gráfico de dispersão anterior é possível notar que as variáveis analisadas seguem uma heterogeneidade.

Foi questionado aos CCs como se autoavaliam quanto às seguintes competências presentes na Tabela 24, numa escala de *likert* de 7 pontos em que 1 - discordo totalmente até 7 - concordo totalmente.

Para os 148 contabilistas e tendo em conta a média das respostas, a competência com melhor avaliação e peso surge com média de 6,37 são nomeadamente o respeito pelos princípios

éticos, seguido da utilização de programas informáticos com 6,26 e a contabilidade financeira com 6,24. Já as competências com menor avaliação por parte dos contabilistas são nomeadamente o acesso a *blockchains* 3,79 de média, análise de *big data* 4,45 e direito comercial 5,04.

É possível verificar que das competências autoavaliadas, as tecnológicas oscilam mais entre a média que se situa entre os 5,06, o que significa que segundo as perceções dos contabilistas, estes concordam parcialmente quanto à sua autoavaliação perante competências tecnológicas, enquanto as outras competências os contabilistas tendem a concordar, mais próximos de 6 e com menos desvio.

Tabela 24 - Estatísticas Descritivas das médias autoavaliadas

Estatísticas Descritivas					
	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Média Autoavaliação Competências Tecnológicas	148	2,25	7,00	5,06	1,20
Média Autoavaliação Competências Técnicas	148	2,20	7,00	5,79	1,07
Média Autoavaliação Competências Interpessoais	148	2,00	7,00	5,84	1,08
Média Autoavaliação Competências a nível de Ética	148	2,67	7,00	5,93	1,06
N válido (de lista)	148				

Fonte: Elaboração própria

Também foi efetuado uma análise de regressão linear múltipla para encontrar um relacionamento entre as competências autoavaliadas e o escalão de rendimento, sendo este uma medida para o sucesso profissional. É possível evidenciar na Tabela 25, que não existe relacionamento entre as variáveis e o escalão de rendimento.

Tabela 25 – Estatística entre o escalão de rendimento e as médias das competências autoavaliadas

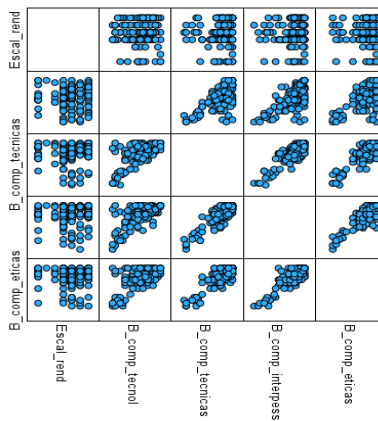
		Estatísticas				
		Escalão rendimento	Média Autoavaliação Competências Tecnológicas	Média Autoavaliação Competências Técnicas	Média Autoavaliação Competências Interpessoais	Média Autoavaliação Competências a nível de Ética
N	Válido	148	148	148	148	148
	Omisso	0	0	0	0	0
Média		4,91	5,06	5,79	5,84	5,93
Erro Desvio		1,69	1,20	1,07	1,08	1,06
Assimetria		-0,65	-0,58	-1,48	-1,45	-1,48
Erro de assimetria padrão		0,20	0,20	0,20	,20	,20
Curtose		0,11	-0,29	2,11	1,98	1,89
Erro de Curtose padrão		0,40	0,40	0,40	0,40	,40
Mínimo		1,00	2,25	2,20	2,00	2,67
Máximo		7,00	7,00	7,00	7,00	7,00
Percentis	25	4,00	4,31	5,40	5,57	5,67
	50	5,00	5,25	6,00	6,00	6,00
	75	6,00	6,00	6,60	6,57	6,67

Fonte: Elaboração própria

Com o seguinte gráfico é possível evidenciar que não existe padrão entre as variáveis independentes e a variável dependente.

Com base na matriz de dispersão é também notório que não existe um relacionamento entre competências autoavaliadas, porém não relacionadas com o escalão de rendimento.

Figura 10 - Matriz de dispersão entre as médias das competências autoavaliadas



Fonte: Elaboração própria

Tabela 26 - Resumo do modelo Regressão Linear Múltipla das médias das competências autoavaliadas

Resumo do modelo ^b					
Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Durbin-Watson
1	,150 ^a	,022	-,005	1,698257	,065

a. Preditores: (Constante), Média Autoavaliação Competências a nível de Ética, Média Autoavaliação Competências Tecnológicas, Média Autoavaliação Competências Técnicas, Média Autoavaliação Competências Interpessoais

b. Variável Dependente: Escalão rendimento

O R quadrado é de 0,022 o que mostra que este modelo é muito fraco.

A significância é de 0,516 tornando a hipótese nula verdadeira, ou seja, que as competências avaliadas não determinam o sucesso na profissão, assumindo-se como medida deste o nível salarial.

Tabela 27 - Teste ANOVA

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	Df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	9,435	4	2,359	,818	,516b
	Resíduo	412,423	143	2,884		
	Total	421,858	147			

a. Variável Dependente: Escalão rendimento

b. Preditores: (Constante), Média Autoavaliação Competências a nível de Ética, Média Autoavaliação Competências Tecnológicas, Média Autoavaliação Competências Técnicas, Média Autoavaliação Competências Interpessoais

Fonte: Elaboração própria

É perceptível que as competências avaliadas pelos contabilistas não estão relacionadas com o escalão de rendimento, pois não existe modelo de regressão linear múltipla.

4.4 Perceções dos contabilistas sobre as instituições

Nesta fase é explicada a importância de cada instituição no desenvolvimento de competências profissionais dos contabilistas, fazendo a comparação entre as três instituições consideradas de forma a verificar qual a mais importante para os contabilistas.

Foi colocado aos contabilistas a classificação em termos de importância e capacidade de desenvolver novas competências decorrentes das tendências tecnológicas as seguintes instituições, em que 1 - nada importante e 7 extremamente importante.

Tabela 28 - Instituições de desenvolvimento de competências – Universidades e Politécnicos

Universidades e Politécnicos		
Escala	Frequência	Porcentagem
1	1	,7
2	3	2,0
3	10	6,8
4	-	-
5	23	15,5
6	37	25,0
7	74	50,0
Total	148	100,0

Fonte: Elaboração Própria

É possível verificar na Tabela 28 que os CCs valorizam mais as universidades e politécnicos quanto ao desenvolvimento de novas competências decorrentes das tendências tecnológicas.

Cerca de metade dos CCs consideram as universidades e politécnicos importantes e capazes ao desenvolvimento de competências.

Também é notório na Tabela 29 a valorização das organizações de formação, mais de 80 % valorizam as organizações de formação.

Tabela 29 - Instituições de desenvolvimento de competências - Organizações de Formação

Organizações de Formação		
Escala	Frequência	Porcentagem
1	1	,7
2	2	1,4
3	8	5,4
4	-	-
5	27	18,2
6	53	35,8
7	57	38,5
Total	148	100,0

Fonte: Elaboração Própria

Verifica-se na Tabela 30 que mais de metade dos contabilistas consideram as associações profissionais importantes e capazes de desenvolver novas competências tecnológicas.

Tabela 30 - Instituições de desenvolvimento de competências – Associações Profissionais

Associações Profissionais		
Escala	Frequência	Porcentagem
1	-	-
2	3	2,0
3	10	6,8
4	-	-
5	28	18,9
6	46	31,1
7	61	41,2
Total	148	100,0

Fonte: Elaboração Própria

Na Tabela 31 de análise descritiva as universidades e politécnicos são as instituições que para os contabilistas melhor preparam para o desenvolvimento de novas competências decorrentes das tendências tecnológicas, seguido das organizações de formação e, por último, das associações profissionais.

Tabela 31 - Estatísticas descritivas sobre as instituições de desenvolvimento de competências

Estatísticas Descritivas						
Ranking	Instituições	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
1º	Universidades e Politécnicos	148	1	7	6,03	1,330
2º	Organizações de Formação	148	1	7	5,95	1,203
3º	Associações Profissionais	148	2	7	5,94	1,241
	N válido (de lista)	148				

Fonte: Elaboração própria

4.5 Percepções dos contabilistas sobre a evolução tecnológica

Neste subcapítulo é refletido se o espírito dos contabilistas sobre a tendência tecnológica atual é com base na construção de novas oportunidades, ou se por outro lado contribui para um clima ameaçador para a profissão.

As tecnologias emergentes podem significar um entrave à profissão de contabilistas, ou um enriquecimento para a profissão e para o papel do contabilista.

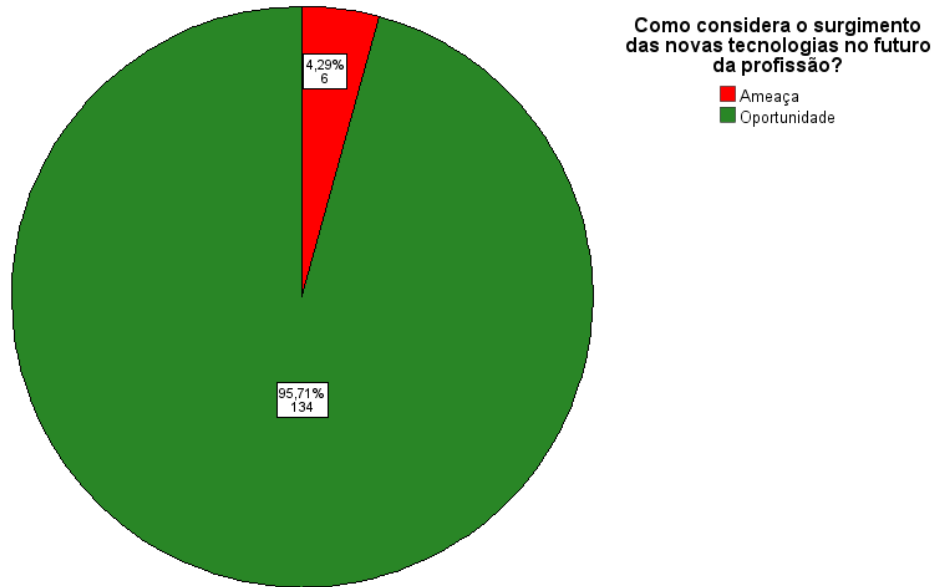
Tabela 32 - Percepções dos contabilistas sobre as novas tecnologias no futuro da profissão

Como considera o surgimento das novas tecnologias no futuro da profissão?	Frequência	Porcentagem
Ameaça	6	4,1
Não sei / Não respondo	8	5,4
Oportunidade	134	90,5
Total	148	100,0

Fonte: Elaboração Própria

A partir da Tabela 32, é possível verificar que em 148 respondentes, 134 responderam que consideram uma oportunidade para a sua profissão, cerca de 90,5 % e que apenas 6 respondentes consideram uma ameaça.

Figura 11 - Questão - Como considera o surgimento das novas tecnologias no futuro da profissão?



Fonte: Elaboração Própria

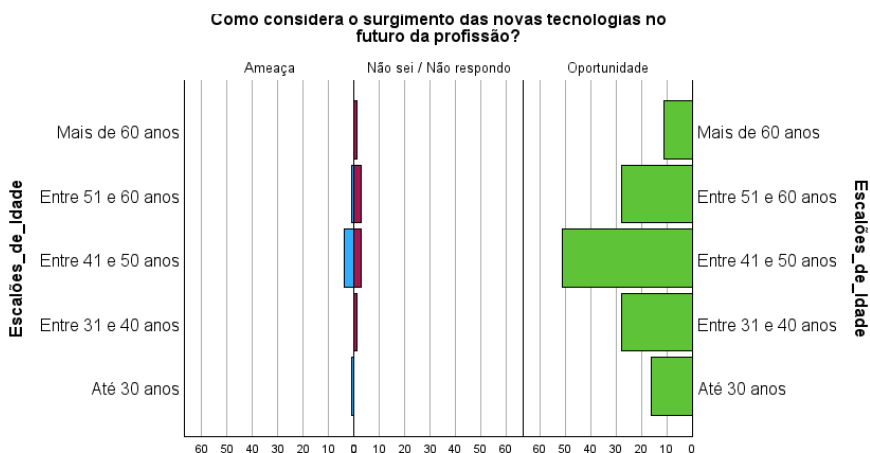
A maioria dos CCs que responderam entre ameaça ou oportunidade 140 respondentes, consideram ser uma oportunidade para o futuro da profissão o surgimento de novas tecnologias, como é possível verificar na Figura 10.

Afirma-se que os contabilistas demonstram a sua consciência, onde mais de 95% dos contabilistas consideram ser assim uma oportunidade, enquanto 4,1% consideram ser uma ameaça.

As Figuras 11 e 12 demonstram as faixas etárias e os anos de profissão exercidos pelos respondentes em relação com a consciência dos contabilistas sobre a influência das novas tecnologias na profissão.

Existe uma confiança no surgimento de novas tecnologias no futuro da profissão, sendo uma oportunidade para os profissionais, sobretudo aqueles que são mais novos e que têm menos anos de profissão.

Figura 12 - Relação entre a questão - Como considera o surgimento das novas tecnologias no futuro da profissão? e a Idade



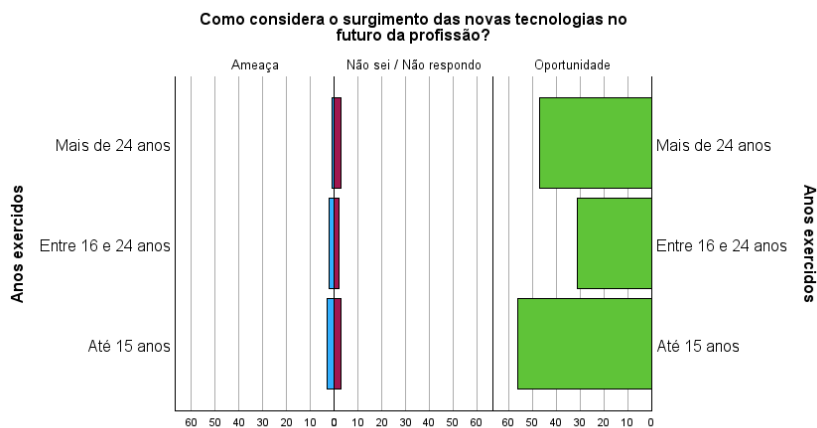
Fonte: Elaboração Própria

É notório na Figura 12 que a faixa etária entre os 41 e 50 anos é mais dominante tanto a considerarem ser uma oportunidade como uma ameaça à sua profissão, porém até aos 40 anos a inconsciência é mais fraca onde as respostas não sei/não respondo são próximas de zero.

Também é possível verificar que quando mais anos os respondentes tiverem, mais inconscientes são, com as respostas não sei / não respondo a explicar essa inconsciência.

Na Figura 13 é demonstrado que quanto maior o número de anos exercidos, maior é a consciência que o surgimento de novas tecnologias são uma oportunidade para a profissão dos contabilistas.

Figura 13 - Relação entre a Questão - Como considera o surgimento das novas tecnologias no futuro da profissão? e os anos exercidos



Fonte: Elaboração Própria

5. Análise e discussão do estudo

Neste capítulo é efetuada a discussão sobre quais as competências que para os contabilistas respondentes valorizam e analisar o impacto das competências valorizadas no seu rendimento de forma a obter sucesso profissional.

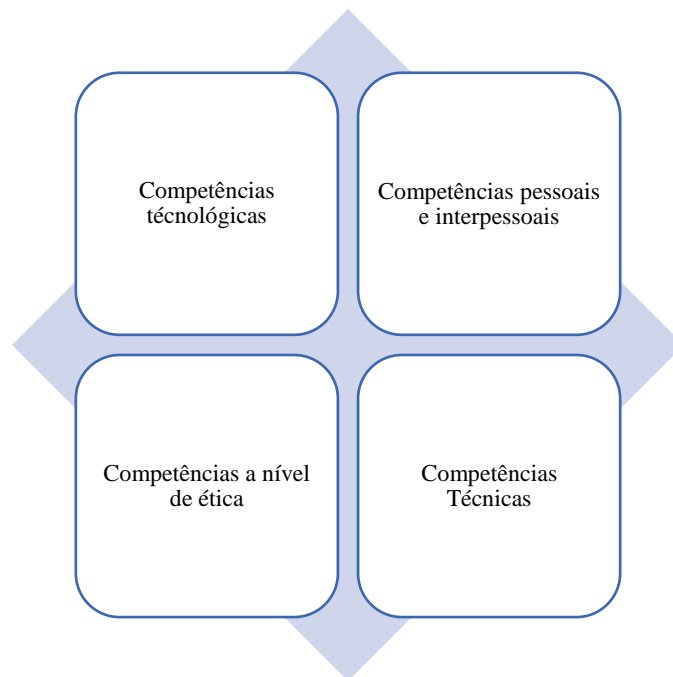
Por outro lado, existe a discussão sobre que instituições melhor desenvolvem as competências e preparam os profissionais para o mercado.

Por fim, existe uma discussão com a relação entre a evolução tecnológica e o papel dos contabilistas, uma oportunidade ou uma ameaça para a sua presença.

5.1 Quais as competências mais importantes segundo as perceções dos contabilistas?

É possível verificar na Figura 14 que todas as competências postas em consideração no questionário são valorizadas pelos CCs, o que demonstra o equilíbrio e a importância do desenvolvimento das mesmas.

Figura 14 - Competências dos Contabilistas Certificados



Fonte: Elaboração própria

As competências mais valorizadas são as competências técnicas e a nível de ética, nomeadamente, a Contabilidade Financeira, a Fiscalidade e os Princípios Éticos. Por outro lado, as menos valorizadas são as competências tecnológicas como o acesso a *blockchains* e a análise de *big data*.

Dentro das competências tecnológicas, a mais valorizada é a utilização de programas informáticos. Por outro lado, analisando as competências interpessoais a competência que é mais valorizada é a comunicação com os clientes, enquanto a menos valorizada é a liderança.

Considerando a questão de que se com estas competências têm efeito no sucesso do trabalhador, a nível do seu rendimento, como (Hill e Hill 2016; Marôco 2021) sugerem como variável dependente, não é verdadeiro, pois usando o modelo da regressão linear múltipla é possível verificar que não existe relação entre a variável dependente e as variáveis independentes, como é demonstrado na Tabela 33.

Tabela 33 – As competências influenciam no sucesso profissional

Hipótese	Resultado
Existem competências que fazem variar o rendimento?	Esta hipótese não foi validada. É demonstrado que não existe relação direta entre as competências definidas e o escalão de rendimento.

Fonte: Elaboração própria

As competências identificadas são importantes, porém não fazem variar o escalão de rendimento dos contabilistas, o que afirma que o rendimento é independente das competências adquiridas, segundo as perceções dos contabilistas.

5.2 As competências pessoais e interpessoais sobrepõem-se às competências tecnológicas?

Num modo geral as competências interpessoais considerando a média, são mais valorizadas do que as competências tecnológicas, à exceção da utilização de programas informáticos visto que em média supera todas as competências pessoais e interpessoais, como é verificado na Tabela 34.

Tabela 34 – Hipótese existem competências mais valorizadas do que outras?

Hipóteses	Resultado
HA1) Sim, os contabilistas valorizam mais umas competências do que outras	Valida-se a hipótese HA1, de que os contabilistas valorizam mais umas competências do que outras, não se validando a hipótese HA2
HA2) Não, os contabilistas não valorizam mais umas competências do que outras	

Fonte: Elaboração própria

Estes resultados estão em consonância com Tsiligiris & Bowyer, (2021), na qual é dito que existe um equilíbrio entre estas competências consideradas igualmente importantes para os contabilistas certificados, no entanto é notório que segundo os respondentes existem competências mais valorizadas do que outras.

As competências mais valorizadas pelos contabilistas certificados são a utilização de programas informáticos, a capacidade de trabalho em equipa e a análise e espírito crítico.

Por outro lado, destaca-se que as competências acesso a *blockchains*, análise de *big data* e gestão de conflitos são as menos valorizadas pelos contabilistas certificados.

5.3 Entre as universidades, politécnicos, organizações de formação e associações profissionais quais são os mais importantes segundo as perceções dos contabilistas?

Segundo as perceções dos contabilistas todas as instituições são importantes, no entanto as universidades e politécnicos são mais valorizados como é revelado na Tabela 35.

Tabela 35 – Hipóteses entre as Instituições mais importantes para os profissionais

Hipóteses	Resultado
HA1) As universidades e politécnicos são mais importantes no desenvolvimento das competências	Valida-se a hipótese HA1, as universidades e politécnicos são mais valorizadas no desenvolvimento das competências, não se validando as hipóteses HA2 e HA3.
HA2) As organizações de formação profissional são mais importantes	
HA3) As associações profissionais são mais importantes	

Fonte: Elaboração própria

De acordo com Tsiligiris & Bowyer, (2021), as instituições referidas, universidades ou politécnicos, organizações de formação e associações profissionais são fulcrais para o desenvolvimento das competências.

As universidades e politécnicos como é referido por Jackson, Michelson, e Munir (2023) devem ser capazes de desenvolver estudos que complementam as necessidades do mercado envolvente.

As organizações como as associações profissionais devem fomentar criando incentivos na aprendizagem ao longo do tempo.

Segundo Jackson, Michelson, e Munir (2023), tanto para os gestores dos contabilistas juniores como para os próprios contabilistas juniores as universidades e politécnicos são as instituições mais importantes para desenvolver as competências fundamentais para o exercício da profissão, seguido das organizações de formação e associações profissionais.

Tabela 36 - Instituições mais importantes para os profissionais

Estatísticas Descritivas						
Ranking	Instituições	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
1º	Universidades e Politécnicos	148	1	7	6,03	1,330
2º	Organizações de Formação	148	1	7	5,95	1,203
3º	Associações Profissionais	148	2	7	5,94	1,241
	N válido (de lista)	148				

Fonte: Elaboração própria

Comparando o estudo de Jackson, Michelson, e Munir (2023) com o questionário compartilhado, e estando em sintonia é válido afirmar que os contabilistas valorizam mais as universidades e politécnicos do que as outras instituições no que diz respeito ao desenvolvimento de competências profissionais, como é demonstrado na Tabela 36.

5.4 A tendência tecnológica é compreendida como uma ameaça ou oportunidade?

Segundo as percepções dos contabilistas a tendência tecnológica é uma oportunidade para o futuro da sua profissão, logo vai de acordo com (Van Doorn et al. 2023) (Zayed e Othman (2023)

Tanto (Van Doorn et al. 2023) (Zayed e Othman (2023) evidenciam a adaptação do papel do contabilista quando este desenvolve competências tecnológicas e digitais, sendo assim uma oportunidade para os contabilistas valorizarem.

A tendência tecnológica influencia o sucesso do contabilista visto que as competências tecnológicas emergentes são valorizadas pelos profissionais.

Com a Tabela 37 fica evidenciada que a HA2 é válida.

Tabela 37 – Evolução tecnológica - Ameaça ou Oportunidade

Hipóteses	Resultado
HA1) As tecnologias emergentes são consideradas uma ameaça ao exercício da profissão	Valida-se a hipótese HA2, ou seja, é considerada uma oportunidade para o futuro dos contabilistas, não se validando a Hipótese HA1
HA2) As tecnologias emergentes não são consideradas uma ameaça ao exercício da profissão	

Fonte: Elaboração própria

5.5. Conclusões finais

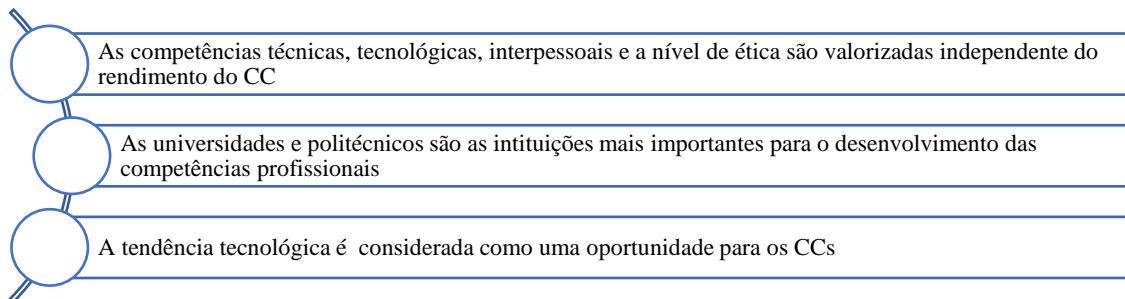
Na sequência dos estudos efetuados, estamos agora em condições de dar as respostas às três questões de investigação estudadas e confrontadas com a revisão da literatura, que são também demonstradas na Figura 15.

Quanto à primeira questão de investigação, “Existem competências que influenciam o sucesso profissional dos CCs?”, existem quatro tipos de competências valorizadas, competências tecnológicas, técnicas, interpessoais e a nível de ética. Por outro lado, não é válido considerar que as competências importantes para o exercício da profissão tenham impacto no rendimento. Logo, as competências identificadas na revisão da literatura são valorizadas pelos contabilistas, porém não influenciam o seu escalão de rendimento.

No que respeita à segunda questão de investigação, “Entre as universidades, politécnicos, organizações de formação e associações profissionais, quais são os mais importantes, segundo as perceções dos CCs?”, as instituições que desenvolvem e preparam melhor as competências dos contabilistas para o exercício da profissão, de acordo com a perceção dos CCs respondentes, são as universidades e politécnicos, estando assim os estudantes universitários, segundo a perceção dos próprios contabilistas, bem preparados para seguirem a profissão de CC.

Por último, a terceira questão de investigação, “As tecnologias emergentes são consideradas como uma ameaça pelos CCS?”, os contabilistas consideram a tendência tecnológica como uma oportunidade para o futuro da sua profissão, o que demonstra que o papel do contabilista, segundo os próprios contabilistas, vai continuar a ser fulcral na vida das empresas e das pessoas que necessitarem do seu trabalho.

Figura 15 - Hipóteses validadas



Fonte: Elaboração Própria

6. Conclusão

Com a evolução tecnológica surgem novos mecanismos e ferramentas que exigem que os profissionais se adaptem e desenvolvam as suas competências.

O CC é um profissional que tem vindo a adaptar-se desde a época pombalina até aos dias de hoje, destacando-se pelo papel fundamental que preconiza na vida das empresas e da economia portuguesa.

Segundo a revisão de literatura efetuada, existem competências chave de um profissional, como as competências técnicas, *hard skills*, e competências de relacionamento pessoal, *soft skills*. Porém estas podem ser diferentemente ramificadas em outras competências dependendo da profissão e do meio envolvente.

A contabilidade por sua vez também tem sofrido alterações de como é servida e gerida para os diversos *stakeholders*, exigindo assim ao executante, o contabilista, a dotar-se de diversas competências para assim satisfazer as necessidades dos clientes.

Essas alterações são ainda mais significativas com a tendência tecnológica existente, com a inovação de novas ferramentas e de software de contabilidade que auxilia à realização nas tarefas dos contabilistas.

Assim, são feitas algumas questões com a revisão da literatura, nomeadamente que competências são necessárias e valorizadas pelos contabilistas? Existem competências que têm impacto no sucesso dos contabilistas, relacionando com o rendimento? Os contabilistas valorizam mais as competências emergentes, como o acesso a *blockchains* e análise de *big data*, ou valorizam mais as competências interpessoais? E quem desenvolve melhor as competências na perspetiva dos contabilistas? A tendência tecnológica é considerada uma oportunidade ou ameaça à profissão dos contabilistas?

Com base nos resultados do questionário partilhado, posteriormente analisados com recurso ao SPSS, chega-se à conclusão de que as competências se dividem em 4 tipos, competências técnicas, competências a nível de ética, competências pessoais e interpessoais e competências tecnológicas. Para os contabilistas todos os quatro tipos de competências são valorizados, destacando as competências interpessoais e tecnológicas.

É possível concluir que as competências avaliadas e autoavaliadas pelos próprios contabilistas são importantes para o exercício da profissão, porém não têm impacto no sucesso profissional, ou seja, as competências identificadas na literatura não influenciam o escalão de rendimento dos mesmos.

É concluído segundo a revisão da literatura e do questionário partilhado, que as Universidades e Politécnicos são as instituições mais importantes para desenvolver as competências profissionais dentre as quais competências emergentes que sejam também decorrentes da tendência tecnológica.

É concluído ainda com a revisão da literatura e o questionário partilhado, que a tendência tecnológica para os CCs são uma oportunidade para a sua profissão.

Este estudo contribui para uma reflexão para todos os profissionais e demais indivíduos que lidam com as contabilidades, como o caso das instituições de desenvolvimento de competências, como as universidades, politécnicos, organizações profissionais e associações profissionais, o qual os contabilistas valorizam mais as universidades e politécnicos do que as organizações profissionais e as associações de profissionais, que assim também vai ao encontro da literatura.

As competências interpessoais são mais valorizadas do que as competências tecnológicas e digitais, estando assim em sintonia com a literatura. No entanto, os contabilistas consideram a tendência tecnológica mais como uma oportunidade no futuro do que como uma ameaça.

Este estudo contribui para a ciência, profissionais e todos os agentes que trabalham em contabilidade. Para a ciência de forma a valorizar mais a contabilidade de forma a focar-se mais no executante, o contabilista, que deve focar nas competências identificadas.

7. Limitações e sugestões para futuros estudos

Como é comum em estudos científicos, esta investigação também apresenta algumas limitações que devem ser consideradas. A seguir, destacam-se as principais limitações encontradas, juntamente com sugestões para futuras investigações que possam abordar e mitigar estas restrições, aprimorando a compreensão do tema estudado.

Uma das principais limitações para a análise deste estudo prende-se com a elevada variedade de competências que podem ser consideradas importantes. A sugestão para investigação futura parte com a inclusão de outras competências decorrentes, nomeadamente, da evolução tecnológica.

Outra limitação prende-se com a não ter sido questionado a geografia/origem dos respondentes, o que não permite definir a localização dos mesmos. Logo a sugestão para investigação futura é procurar analisar com base na geografia dos respondentes a nível nacional ou mesmo internacional.

Outra limitação prende-se com o único fator de sucesso incluído no questionário, a remuneração, sendo este um fator extrínseco. A sugestão para investigação futura é considerar outros fatores intrínsecos no questionário, como na inclusão de projetos aliciantes para o profissional que procurem melhorar o seu desempenho impactando o compromisso do profissional com a empresa procurando o sucesso profissional.

Uma última limitação prende-se com a utilização de um método de investigação, o quantitativo com recurso a um questionário. A sugestão futura é incluir o método qualitativo, como, por exemplo, o recurso a entrevistas a CCs.

8. Referências Bibliográficas

- Boyatzis, Richard. 1982. *The Competence Manager: a Model for Effective Performance*, Nova Iorque: John Wiley and Sons.
- Byars, Lloyd, e Leslie Rue. 1991. *Management Skills and Application*.
- Caetano, António. 2007. *Avaliação da Formação. Estudos em organizações portuguesas*.
- Camara, Pedro B. da. 2017. *Dicionário de Competências*. 1ª.
- Cascão, Ferreira. 2014. *Gestão de Competências, do Conhecimento e do Talento o estado da arte da teoria e as melhores práticas na gestão das pessoas*. 1ª.
- Ceitel, Mário. 2016. *Gestão e Desenvolvimento de Competências*. 2ª. Edições Sílabo.
- Coady, Peggy, Seán Byrne, e John Casey. 2018. «Positioning of emotional intelligence skills within the overall skillset of practice-based accountants: employer and graduate requirements.» *Accounting Education* 27(1): 94-94–120.
doi:10.1080/09639284.2017.1384741.
- Covey, Stephen R., e Jennifer Colosimo. 2014. *Great Work, Great Career: How to Create Your Ultimate Job and Make an Extraordinary Contribution*.
- «Decreto Lei nº. 310/2009 - Revisão do Estatuto da Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas.»
»Lisboa 2009.
- «Decreto-Lei nº. 35/2005 - Transposição para a ordem jurídica interna da Diretiva n.º 2003/51/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de Junho, que altera as Directivas nº 78/660/CEE, 83/349/CEE, 86/635/CEE e 91/674/CEE, do Conselho». 2005.
- «Decreto-Lei nº 452/99 - Aprovação do Estatuto da Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas». 1999.
- Deutsch, Morton, Peter T. Coleman, e Eric C. Marcus. 2006. *The Handbook of Conflict Resolution: Theory and Practice*. 2ª.
- Drucker, Peter F. 2003. *Leadership Perspectives*.
- Fortes, Catarina, Miguel Gonçalves, e Cristina Góis. 2022. «Um Convite para a História da Profissão Contabilística em Portugal: Glossário de Ética, Deontologia e de Personalidades Históricas». *ConTexto* 22(51): 46-46–60.
- Friedrich, Brian, Michael Wells, e Alfred Borghonovo. 2019. *Competency-Base Accounting Education, Training, and Certification - An Implementation Guide*. World Bank Group.
- Goleman, Daniel. 2010. *Inteligência Emocional*.

- Gonçalves, Miguel, Márcia Simões, Raquel Ferreira, e Cristina Góis. 2023. *História da Contabilidade Portuguesa - O Século XX*.
- Guimarães, Joaquim Fernando da Cunha. 2007. *Técnicos Oficiais de Contas História da Profissão e do Associativismo Estatuto e Código Deontológico Contabilidade e Fiscalidade Encerramento de Contas*. 1^a.
- Harvey. 1991. 2 *Job analysis*. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. 2^a. Consulting Psychologists Press.
- Hill, Manuela Magalhães, e Andrew Hill. 2016. *Investigação por Questionário*. 2^a.
- IAESB. 2022. *Handbook of the international code of ethics for professional accountants*.
- «IES 2 (International Education Standard 2)». 2014.
- «IES 3 (International Education Standard 3)». 2014.
- «IES 4 (International Education Standard 4)». 2014.
- Jackson, Denise, Grant Michelson, e Rahat Munir. 2023. «*Developing accountants for the future: new technology, skills, and the role of stakeholders*.» *Accounting Education* 32(2): 150-150–77. doi:10.1080/09639284.2022.2057195.
- Joshi, Prem Lal. 2023. «*A Survey of the Influence of Skill Sets on the Performance of Professional Accountants*.» *Journal of Accounting, Finance & Auditing Studies* 9(3): 162-162–96. doi:10.32602/jafas.2023.029.
- Kwarteng, Joseph Tufuor, e Enoch King Mensah. 2022. «*Employability of accounting graduates: analysis of skills sets*.» *Heliyon* 8(7). doi:10.1016/j.heliyon.2022.e09937.
- Le Boterf, Guy. 2003. *Desenvolvendo a competência dos profissionais*.
- «*Lei nº 139 - Transformação da Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas em Ordem dos Contabilistas Certificados*». 2015.
- Liew, Angela, Daniel E. O’Leary, Arif Perdana, e Tawei Wang. 2022. «*Digital Transformation in Accounting and Auditing: 2021 International Conference of the Journal of Information Systems Panel Discussion*.» *Journal of Information Systems* 36(3): 177-177–90. doi:10.2308/ISYS-2022-008.
- Marôco, João. 2021. *Análise Estatística com o SPSS Statistics*. 8.^a ed.
- Martins, Ana Lucas. 2022a. *Ser Contabilista Certificado – O Acesso e o Exercício da Profissão*. 1^a.
- Martins, Ana Lucas. 2022b. *Ser Contabilista Certificado - O Acesso e o Exercício da Profissão*. 1^a.

- Mirable, Richard J. 1997. *Everything you Wanted to Know About Competency Modeling*. 1ª.
- Monteiro, Martim Noel. 2004. «*Pequena História da Contabilidade*».
- Morais, António. 1888. «*Carta de Lei de 28 de Junho de 1888 - Código Comercial*».
- Nexhip, Abbey, Marilyn Riley, e Kerin Robinson. 2023. «*Defining career success: A cross-sectional analysis of health information managers' perceptions*». *Health Information Management Journal*. doi:10.1177/18333583231184903.
- «Regulamento (CE) nº 1606 - *Aplicação das normas internacionais de contabilidade*». 2002.
- Relatório e Contas 2023 - Ordem dos Contabilistas Certificados*. 2024. Ordem dos Contabilistas Certificados.
- Ritchie, Bob, e Clare Brindley. 2005. *ICT Adoption by SMEs: Implications for Relationships and Management*.
- Rodrigues, Lúcia Lima, Delfina Gomes, e Russell Craig. 2004. «*The Portuguese School of Commerce*». *Portuguese Economic Journal*: 53–71.
- Spencer, Signe, e Lyle M. Spencer. 1993. *Competence at work: models for superior performance*. 1ª. John Wiley & Sons Inc.
- Tsiligiris, Vangelis, e Dorothea Bowyer. 2021. «*Exploring the impact of 4IR on skills and personal qualities for future accountants: a proposed conceptual framework for university accounting education*». *Accounting Education* 30(6): 621-621–49. doi:10.1080/09639284.2021.1938616.
- Van Doorn, Sebastiaan, Dimitrios Georgakakis, Jana Oehmichen, e Marko Reimer. 2023. «*Opportunity or Threat? Exploring Middle Manager Roles in the Face of Digital Transformation*». *Journal of Management Studies* (John Wiley & Sons, Inc.) 60(7): 1684-1684–1719. doi:10.1111/joms.12880.
- Venkatesh, Roopa, Jennifer Riley, Susan Eldridge, Raef A. Lawson, e Kimberly Swanson Church. 2023. «*Management Accounting—A Rising Star in the Curriculum for a Globally Integrated, Technology-Driven Business Age*». *Issues in Accounting Education* 38(4): 109-109–29. doi:10.2308/ISSUES-2021-058.
- Wu, Shuangshuang. 2022. «*Cultivation mode of new accounting talents in the context of financial and taxation digitalization*». *PLoS ONE* 17(11): 1-1–10. doi:10.1371/journal.pone.0276005.
- Yigitbasioglu, Ogan, Peter Green, e May-Yin Decca Cheung. 2023. «*Digital transformation and accountants as advisors*». *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 36(1): 209-209–37. doi:10.1108/AAAJ-02-2019-3894.

Zayed, Lena M. M., e Othman Hussein Othman. 2023. «*Effect of blockchain technology in innovating accountants' skills: a multimethodology study in the industrial companies listed on the Amman Stock Exchange.*» Journal of Innovation & Entrepreneurship 12(1): 1-1–15. doi:10.1186/s13731-023-00312-0.

Anexos

Anexo A – Questionário *Google Forms*

Considerando as suas características pessoais como enquadra as seguintes competências (indique a sua opinião na escala em que 1 é discordo totalmente até 7 em que concordo totalmente)	
Competências	Importante para o sucesso profissional
A) Conhecimento técnico	
Análise Financeira e Económica	
Contabilidade Financeira	
Contabilidade de Gestão	
Direito Comercial	
Fiscalidade	
B) Interpessoais	
Análise e espírito crítico	
Capacidade de tomada de decisão	
Capacidade de trabalho em equipa	
Comunicação com os clientes	
Inteligência Emocional	
C) Tecnológicas e Digitais	
Acesso a Blockchains	
Utilização de programas informáticos (ex. TOCONLINE)	
Recurso ao armazenamento digital, Big Data	
Digitalização e arquivo digital	
D) Ética	
Ceticismo profissional	
Compromisso com o interesse público	
Princípios éticos	
Classifique em termos de importância e capacidade de desenvolver novas competências decorrentes de tendências tecnológicas as seguintes instituições (indique a sua opinião na escala em que 1 é discordo totalmente até 7 em que concordo totalmente)	
Universidades e Politécnicos	
Organizações de Formação	
Associações Profissionais	
Como considera o surgimento das novas tecnologias no futuro da profissão → oportunidade / ameaça / não sei	
Oportunidade	
Ameaça	
Não sei/ Não respondo	
Estatutos da OCC	
Tem conhecimento dos novos estatutos da OCC?	
Sim / Não / Não sei/ Não respondo	
Já leu os novos estatutos publicados? 2023	
Sim / Não / Não sei/ Não respondo	

Fonte: *Elaboração Própria*

Características dos inquiridos, assinalar com um X

É Contabilista Certificado?	Sim Não
Exerce a sua atividade profissional principal na área de contabilidade?	Sim Não
Género	Masculino Feminino Não pretendo responder
Idade	_____
Nível mais elevado de escolaridade	Ensino Secundário (Curso Científico-Humanístico) Ensino Secundário (Curso Profissional) Licenciatura Mestrado Doutoramento Outro
Há quanto tempo exerce a profissão?	_____
Exerce a sua atividade principal:	Por conta de outrem Por conta própria (profissional independente) Empresário (sócio de um gabinete / empresa de contabilidade) Desempregado
Em que escalão de rendimento mensal se enquadra:	Menos de 500 euros - 1 Entre 500 e menos de 1000 euros -2 Entre 1000 euros e menos de 1500 euros - 3 Entre 1500 euros e menos de 2000 euros - 4 Entre 2000 euros e menos de 2500 euros - 5 2500 euros ou mais - 6 Não respondo - 0

Fonte: Elaboração própria

Anexo B – Concretização da exportação do Google Forms para Excel
Google Forms



Fonte: Elaboração própria

Excel do questionário com todas as respostas

Excel do questionário com todas as respostas

Fonte: Elaboração própria

Fonte: Elaboração própria

Contabilistas certificados.xlsx

Fonte: Elaboração própria

Fonte: Elaboração própria

Anexo C – Base de dados no SPSS

Variáveis da caracterização dos respondentes

Name	Type	Width	Decimals	Label	Values	Missing	Columns	Align	Measure	Role
surgimento_tecnologia	String	73	0	surgimento_tec_	None	None	73	Left	Nominal	Input
conhecimento_estatutos	String	44	0	c_estatutos	None	None	44	Left	Nominal	Input
leu_estatutos	String	79	0	l_estatutos	None	None	79	Left	Nominal	Input
contabilista_certificado	String	27	0	cc	None	None	27	Left	Nominal	Input
exerce_contabilidade	String	71	0	exerc_contabilida...	None	None	71	Left	Nominal	Input
genero	String	9	0	genero	None	None	9	Left	Nominal	Input
idade	String	16	0	idade	None	None	16	Left	Nominal	Input
nivel_escolaridade	String	48	0	nivel_escolaridade	None	None	48	Left	Nominal	Input
anos_exercidos	Numeric	35	0	anos_exercidos	None	None	35	Right	Scale	Input
atividade_principal	String	60	0	atividade_principal	None	None	60	Left	Nominal	Input
setor	String	44	0	setor	None	None	44	Left	Nominal	Input
escalao_rendimento	String	48	0	escalão_rend	None	None	48	Left	Nominal	Input
anos_exercido	Numeric	8	2	Anos exercidos	None	None	15	Right	Nominal	Input
anos_exerc	String	8	0	Anos exercidos	None	None	12	Left	Nominal	Input
anos_exerc_cc	String	8	0	Anos exercidos	None	None	15	Left	Nominal	Input

Fonte: Elaboração própria

Gênero	Numeric	8	0	Gênero	{1, Masc}...	None	9	Right	Nominal	Input
Idade	Numeric	8	0	Idade	None	None	9	Right	Scale	Input
Idade_45	Numeric	8	0	Idade <=45 e >...	None	None	10	Right	Nominal	Input
Grau_acad	String	8	0	Grau_acad_	None	None	14	Left	Ordinal	Input
anos_exerc...	Numeric	8	0	anos_exerc	None	None	9	Right	Scale	Input
Por_conta	String	8	0	Por_Conta	None	None	9	Left	Nominal	Input
Setor	String	8	0	Setor_Ativ_	None	None	9	Left	Nominal	Input
Escal_rend	Numeric	8	0	Escal_Rend	None	None	12	Right	Ordinal	Input

Fonte: Elaboração própria

A_comp_te...	Numeric	8	4	Média Comp t...	None	None	20	Right	Scale	Input
A_comp_te...	Numeric	8	4	Média Comp ...	None	None	15	Right	Scale	Input
A_comp_int...	Numeric	8	4	Média Comp l...	None	None	20	Right	Scale	Input
A_comp_eti...	Numeric	8	4	Média Comp ...	None	None	13	Right	Scale	Input

Fonte: Elaboração própria

B_comp_te...	Numeric	8	3	Média Autoaval...	None	None	15	Right	Scale	Input
B_comp_te...	Numeric	8	3	Média Autoava...	None	None	17	Right	Scale	Input
B_comp_int...	Numeric	8	3	Média Autoava...	None	None	22	Right	Scale	Input
B_comp_eti...	Numeric	8	3	Média Autoava...	None	None	15	Right	Scale	Input

Fonte: Elaboração própria

Variáveis da caracterização dos respondentes

Acesso_a_...	Numeric	8	0	Acesso_a_blo...	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
Análise_de...	Numeric	8	0	Análise_de_Bi...	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
Digitalizaçã...	Numeric	8	0	Digitalização_e...	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
Utilização_...	Numeric	8	1	Utilização_de_...	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
Análise_Ec...	Numeric	8	0	Análise_Econó...	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
Contabili...	Numeric	8	0	Contabilidade_...	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
Contabili...	Numeric	8	0	Contabilidade_...	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
Direito_Co...	Numeric	8	0	Direito_Comer...	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
Fiscalidade	Numeric	8	0	Fiscalidade	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
Análise_e_...	Numeric	8	0	Análise_e_esp...	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
Capacidad...	Numeric	8	0	Capacidade_d...	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
Capacidad...	Numeric	8	0	Capacidade_d...	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
Comunicaç...	Numeric	8	0	Comunicação_...	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
Gestão_de...	Numeric	8	0	Gestão_de_Co...	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
Inteligência...	Numeric	8	0	Inteligência_E...	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
Liderança	Numeric	8	0	Liderança	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
Ceticismo_...	Numeric	8	0	Ceticismo_prof...	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
Compromis...	Numeric	8	0	Compromisso...	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
Princípios_...	Numeric	8	0	Princípios_étic...	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input

Fonte: Elaboração própria

Variáveis da caracterização dos respondentes

B_Acesso_...	Numeric	8	0	Acesso_a_blo...	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
B_Análise_...	Numeric	8	0	Análise_de_Bi...	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
B_Digitaliza...	Numeric	8	0	Digitalização_e...	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
B_Utilizaçã...	Numeric	8	0	Utilização_de_...	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
B_Análise_...	Numeric	8	0	Análise_Econó...	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
B_Contabili...	Numeric	8	0	Contabilidade_...	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
B_Contabili...	Numeric	8	0	Contabilidade_...	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
B_Direito_...	Numeric	8	0	Direito_Comer...	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
B_Fiscalida...	Numeric	8	0	Fiscalidade	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
B_Análise_...	Numeric	8	0	Análise_e_esp...	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
B_Capacid...	Numeric	8	0	Capacidade_d...	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
B_Capacid...	Numeric	8	0	Capacidade_d...	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
B_Comunic...	Numeric	8	0	Comunicação_...	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
B_Gestão_...	Numeric	8	0	Gestão_de_Co...	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
B_Inteligên...	Numeric	8	0	Inteligência_E...	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
B_Liderança	Numeric	8	0	Liderança	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
B_Ceticism...	Numeric	8	0	Ceticismo_prof...	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
B_Compro...	Numeric	8	0	Compromisso...	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input
B_Princípio...	Numeric	8	0	Princípios_étic...	None	None	9	☰ Right	📏 Scale	👉 Input

Fonte: Elaboração própria

Anexo D – Dados complementares

Caraterização dos respondentes

Contabilistas certificados	Frequência	Percentagem
Não	80	35
Sim	148	65
Trabalham na área da contabilidade	Frequência	Percentagem
Não	26	17,6
Sim	122	82,4
Género	Frequência	Percentagem
Feminino	62	41,9
Masculino	86	58,1
Idade	Frequência	Percentagem
Até 30 anos	17	11,5
De 31 até 40 anos	29	19,6
De 41 até 50 anos	58	39,2
De 51 até 60 anos	32	21,6
Mais de 60 anos	12	8,1
Nível de escolaridade	Frequência	Percentagem
Doutoramento	9	6,1
Ensino secundário (Curso Científico-Humanístico)	3	2,0
Ensino secundário (Curso Profissional)	2	1,4
Licenciatura	95	64,2
Mestrado	34	23,0
Outro	5	3,4
Anos exercidos de profissão	Frequência	Percentagem
Até 15 anos	62	41,89
Entre 16 anos de 24 anos	35	23,65
Mais de 24 anos	51	34,46
Atividade principal	Frequência	Percentagem
Desempregado	1	,7
Empresário (sócio de um gabinete / empresa de contabilidade)	35	23,6
Por conta de outrem	96	64,9
Por conta própria (profissional independente)	16	10,8
Setor	Frequência	Percentagem
Não pretendo responder	3	2,0
Setor Privado	129	87,2
Setor Público	16	10,8
Em que escalão de rendimento mensal se enquadra	Frequência	Percentagem
2500 euros ou mais	36	24,3
Entre 1000 e menos de 1500 euros	41	27,7
Entre 1500 e menos de 2000 euros	36	24,3
Entre 2000 e menos de 2500 euros	17	11,5
Entre 500 e menos de 1000 euros	5	3,4
Menos de 500 euros	1	,7
Não pretendo responder	12	8,1
Total	148	100,0

Fonte: Elaboração própria

Dados complementares - Tem conhecimento dos novos estatutos da OCC?

Conhecimento dos novos estatutos da OCC		
Resposta	Frequência	Porcentagem
Não	21	14,2
Não sei / Não respondo	11	7,4
Sim	116	78,4
Total	148	100,0

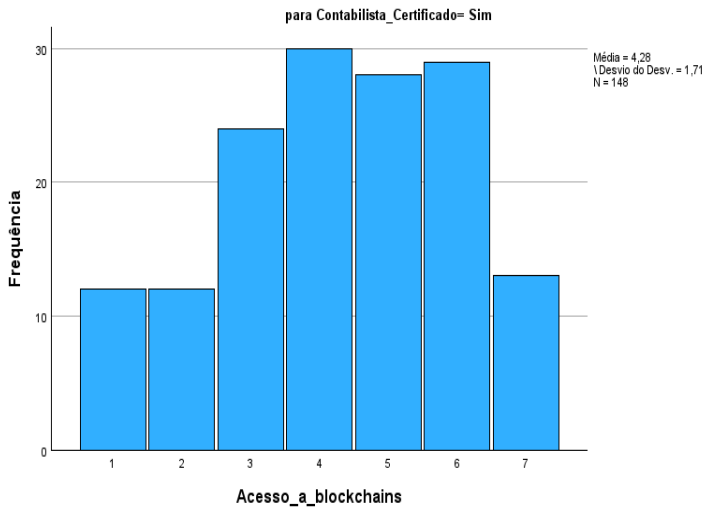
Fonte: Elaboração Própria

Dados complementares - Já leu os novos estatutos publicados (Lei nº 68/2023) a 7 de dezembro de 2023?

Leu os novos estatutos publicados		
Resposta	Frequência	Porcentagem
Não	68	45,9
Não sei / Não respondo	9	6,1
Sim	71	48,0
Total	148	100,0

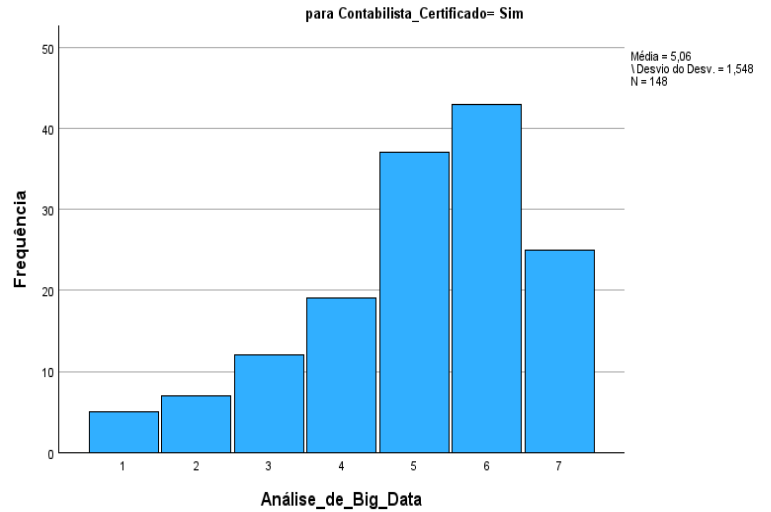
Fonte: Elaboração Própria

Histograma - Acesso a Blockchain



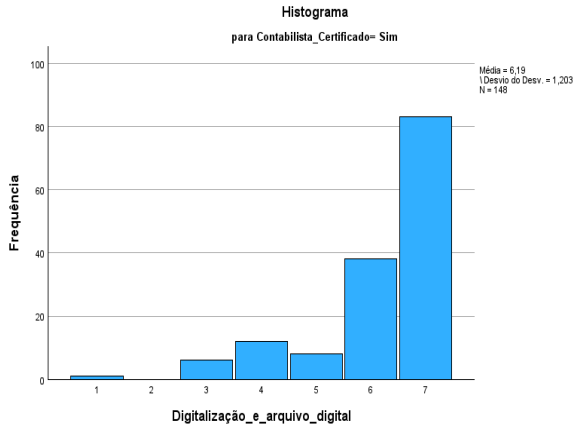
Fonte: Elaboração Própria

Histograma - Análise de Big Data



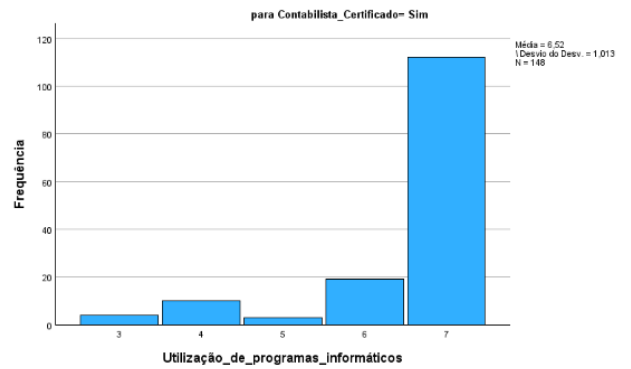
Fonte: Elaboração Própria

Histograma - Digitalização e Arquivo Digital



Fonte: Elaboração Própria

Histograma - Utilização de Programas Informáticos



Fonte: Elaboração Própria

Estatísticas descritivas das competências avaliadas

Estatísticas Descritivas			
Competências	Média	Desvio Padrão	N
Acesso_a_blockchains	4,28	1,710	148
Análise_de_Big_Data	5,06	1,548	148
Digitalização_e_arquivo_digital	6,19	1,203	148
Utilização_de_programas_informáticos	6,52	1,013	148
Análise_Económica_e_Financeira	6,26	1,161	148
Contabilidade_Financeira	6,55	,964	148
Contabilidade_de_Gestão	6,13	1,202	148
Direito_Comercial	5,53	1,248	148
Fiscalidade	6,55	,971	148
Análise_e_espírito_crítico	6,23	1,184	148
Capacidade_de_tomada_de_decisão	6,10	1,188	148
Capacidade_de_trabalho_em_equipa	6,06	1,284	148
Comunicação_com_os_clientes	6,34	1,122	148
Gestão_de_Conflitos	6,01	1,251	148
Inteligência_Emocional	6,09	1,337	148
Liderança	5,97	1,269	148
Ceticismo_profissional	5,59	1,404	148
Compromisso_com_o_interesse_público	6,00	1,267	148
Princípios_éticos	6,55	1,006	148

Perceções dos Contabilistas - Importância das competências decorrentes da tendência tecnológica

Estatísticas Descritivas						
	N	Intervalo	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
ABC	148	6	1	7	4,28	1,710
ABD	148	6	1	7	5,06	1,548
DAD	148	6	1	7	6,19	1,203
PI	148	4	3	7	6,52	1,013

N válido (de lista)

148

Fonte: Elaboração própria

Estatísticas descritivas das competências avaliadas

Estatísticas Descritivas						
Competências Avaliadas	N	Intervalo	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
ABC'	148	6	1	7	3,79	1,785
ABD'	148	6	1	7	4,45	1,703
DAD'	148	6	1	7	5,74	1,416
PI'	148	4	3	7	6,26	1,070
AEF'	148	5	2	7	6,01	1,184
CF'	148	4	3	7	6,24	1,008
CG'	148	5	2	7	5,72	1,282
DC'	148	6	1	7	5,04	1,409
F'	148	5	2	7	5,91	1,217
AEC'	148	5	2	7	5,97	1,143
CTD'	148	5	2	7	5,91	1,217
CTE'	148	6	1	7	6,04	1,142
CC'	148	6	1	7	5,86	1,210
GC'	148	5	2	7	5,68	1,263
IE'	148	5	2	7	5,73	1,243
L'	148	5	2	7	5,70	1,265
CP'	148	6	1	7	5,53	1,363
CIP'	148	5	2	7	5,89	1,235
PE'	148	4	3	7	6,37	1,019
N válido (de lista)	148					

Caraterização e codificação das variáveis analisadas no SPSS - 1

	Escalão de rendimento mensal	Competências
Codificação	Rendimento Mensal	ABC; ABD; DAD; PI; AEF; CF; CG; DC; F; AEC; CTD; CTE; CC; GC; IE; L; CP; CIP; PE.
Caracterização	1- Menos de 500 euros 2- Entre 500 e menos de 1000 euros 3- Entre 1000 euros e menos de 1500 euros 4- Entre 1500 euros e menos de 2000 euros 5- Entre 2000 euros e menos de 2500 euros 6- 2500 euros ou mais 0- Não respondo	Escala de Likert 1 2 3 4 5 6 7

Fonte: Elaborado pelo próprio

Caraterização e codificação das variáveis analisadas no SPSS - 2

	Género	Idade	Experiência
Codificação	Género	Escalões de Idade	Exercidos
Caracterização	1 – Masculino 2 - Feminino	1- Até 30 anos 2- Entre 31 e 40 anos 3- Entre 41 e 50 anos 4- Entre 51 e 60 anos 5- Mais de 60 anos	1- Até 15 anos 2- Entre 15 e 24 anos 3- Mais de 24 anos

Fonte: Elaborado pelo próprio

Caraterização e codificação das variáveis analisadas no SPSS - 3

	Competências avaliadas e de autoavaliação	Contabilistas Certificados
Codificação	ABC'; ABD'; DAD'; PI'; AEF'; CF'; CG'; DC'; F'; AEC'; CTD'; CTE'; CC'; GC'; IE'; L'; CP'; CIP'; PE'.	CC
Caracterização	Escala de Likert 1 2 3 4 5 6 7	1 - Sim 2 - Não

Fonte: Elaborado pelo próprio