

DOI: <https://doi.org/10.9771/rcufba.v19i1.66077>**Características Psicológicas e Sociodemográficas e o Nível de Desenvolvimento de Habilidades para Empregabilidade****Psychological and Sociodemographic Characteristics and the Level of Development of Employability Skills****Alessandro Pereira Alves**

UFRRJ

alessandropalves@ufrj.br

Adriana Maria Procópio de Araújo

USP

amprocop@usp.br

RESUMO

Esta pesquisa analisou algumas características psicológicas e sociodemográficas de discentes de Ciências Contábeis e a relação com o nível de desenvolvimento das habilidades essenciais para empregabilidade. Os dados foram coletados por questionários eletrônicos, envolvendo 299 discentes de cursos de graduação de duas instituições de ensino do Rio de Janeiro. A análise das características psicológicas foi baseada na teoria dos tipos psicológicos de Jung (1991) considerando a dimensão dos tipos com Extroversão/Introversão e das funções com Pensamento/Sentimento e Sensação/Intuição. Para a análise do perfil sociodemográfico considerou-se as medidas de Qualificação, Renda, Gênero, Idade e da Modalidade de Ensino. Para medir o desenvolvimento o estudo baseou-se na percepção dos discentes a partir das habilidades mais exigidas citadas na literatura. Para a análise foram utilizados modelos de regressão múltipla e anova fatorial. Os resultados demonstraram que: (i) há uma predominância do tipo Introversão-Pensamento-Sensação, (ii) algumas das características dos discentes influenciam no nível de desenvolvimento das habilidades, e (iii) alguns níveis dos fatores (qualificação, modalidade, renda e idade), podem colaborar simultaneamente para a obtenção de uma melhor performance do discente. Os achados trazem contribuições relevantes, pois, a partir do conhecimento de características dos discentes, as instituições poderão melhorar a estratégia para o planejamento do ensino e o incentivo aos discentes para desenvolverem as habilidades essenciais, encorajando-os a desenvolver melhor as atividades em aula e fomentar as discussões teóricas, o que pode ajudar na redução da evasão e melhorar a empregabilidade.

Palavras-chave: Habilidades Essenciais. Empregabilidade. Tipos Psicológicos. Perfil Sociodemográfico.

ABSTRACT

This research analyzed some psychological and sociodemographic characteristics of Accounting students and their relationship with the level of development of essential skills for employability. Data were collected through electronic questionnaires, involving 299 undergraduate students from two educational institutions in Rio de Janeiro. The analysis of psychological characteristics was based on Jung's theory of psychological types, considering the dimension of the types with Extroversion/Introversion and the functions with Thinking/Feeling and Sensation/Intuition. For the analysis of the sociodemographic profile, the measures of Qualification, Income, Gender, Age and Teaching Modality were considered. To measure development, the study was based on the students' perception based on the most demanded skills cited in the literature. Multiple regression and factorial ANOVA models were used for the analysis. The results showed that: (i) there is a predominance of the Introverted-Thinking-Sensing type, (ii) some of the students' characteristics influence the level of skill development, and (iii) some levels of factors (qualification, modality, income and age) can simultaneously contribute to achieving better student performance. The findings bring relevant contributions, since, based on knowledge of student characteristics, institutions will be able to improve their strategy for teaching planning and encouraging students to develop essential skills, encouraging them to better develop classroom activities and foster theoretical discussions, which can help reduce dropout rates and improve employability.

Keywords: Essential Skills. Employability. Psychological Types. Sociodemographic Profile.

Recebido em: 12/02/2025. Aceito em: 08/06/2025. Publicado em: 26/08/2025. Editor: Hellen Dias



1 INTRODUÇÃO

Com o advento da revolução tecnológica, novas tecnologias têm estimulado marcantes alterações nas estruturas sociais, nos sistemas econômicos e no mercado de trabalho (Schwab, 2018). A tecnologia está automatizando diferentes categorias, sobretudo aquelas que envolvem trabalhos manuais ou mecânicos repetitivos, remodelando os negócios e, conseqüentemente, o mercado de trabalho e a relação entre os profissionais em variadas áreas e níveis (Schwab, 2018).

Igualmente na área de contabilidade, mudanças relevantes são requeridas dos profissionais para atuarem nas empresas que, além dos conhecimentos específicos, precisam ter o domínio de diversas habilidades comportamentais, como: boa comunicação, excelente interação interpessoal, manejar proficientemente os conflitos, ter espírito de equipe e outras, como apontado nos estudos de Bala e Singh (2021), Mhlongo (2020), Phan et al. (2020) e de Tsiligiris e Bowyer (2021).

Com as conseqüentes mudanças nas estruturas sociais, nos sistemas econômicos e no mercado de trabalho citadas por Schwab (2018), os empregadores, na área de contabilidade, têm relatado, por mais de três décadas, a existência de uma lacuna significativa entre o desenvolvimento de habilidades e o que o mercado necessita, como constatado por Tsiligiris e Bowyer (2021) e Landsberg et al. (2023).

Nesse contexto, as instituições de ensino já procuram alinhar seus currículos às habilidades exigidas pelo mercado de trabalho, mas enfrentam desafios; não só pela demora na atualização das estratégias de ensino, mas também por questões políticas e de qualificação do corpo administrativo e docente (Tsiligiris & Bowyer, 2021). Assim, o tamanho e a natureza da lacuna para o desenvolvimento das habilidades podem depender de como são incorporadas ao currículo, se são apropriadas e a forma como são desenvolvidas e avaliadas (Reyneke & Shuttleworth, 2018). Ademais, o desenvolvimento dessas habilidades pode ir além das características institucionais, abrangendo também características sociodemográficas e de aspectos da personalidade do estudante.

Para tanto, este estudo considerou relevantes os construtos sobre as características psíquicas baseada na tipologia psicológica de Jung, como aplicados nos estudos de Briggs et al. (2007), Swain e Olsen (2012) e Wetmiller e Barkhi (2021), já que o fenômeno da empregabilidade, abordado pode utilizar, entre outros fatores, a qualificação nas habilidades individuais, que requerem o domínio, em grande parte, de habilidades comportamentais. A tipologia psicológica de Jung foi desenvolvida considerando as dimensões dos tipos com Extroversão/Introversão, e as dimensões das funções com Pensamento/Sentimento e Sensação/Intuição. As funções Pensamento/Sentimento são características das pessoas que explicam como recebem a informação e tomam decisões. Já as funções Sensação/Intuição são características pessoais considerando o modo de agir, a partir da percepção (por meio dos órgãos do sentido) das coisas no ambiente externo de convívio (Jung, 2017).

Além disso, considerou-se relevante abordar algumas características sociodemográficas, como Qualificação, Modalidade de Ensino, Renda, Gênero e Idade, já que alguns desses aspectos são determinantes para o desempenho educacional e, conseqüentemente, podem impactar no sucesso acadêmico em relação ao desenvolvimento das habilidades exigidas pelo mercado de trabalho, como nos estudos de Al Husaini e Shukor (2022), Araújo et al. (2021), Bertolin e Marcon (2015), Cornachione et al. (2010), Carol e Buker (2010), Helal et al. (2007), Nasu (2020), Rahman et al. (2023) e Takeuchi (2022).

Embora, nos últimos anos, as pesquisas direcionadas à percepção do estudante sobre as habilidades desenvolvidas em cursos de graduação tenham aumentado, ainda são incipientes as pesquisas que façam essa análise considerando variáveis de modalidade de ensino (EaD e

presencial), indicando uma lacuna com esse propósito. Também foram identificadas lacunas no sentido de responder como o perfil sociodemográfico e questões de atitude e relacionamento pessoal do estudante podem influenciar no desenvolvimento das habilidades consideradas essenciais para a empregabilidade.

Destarte, a pesquisa objetivou analisar as características psicológicas e sociodemográficas de discentes de dois cursos de graduação em Ciências Contábeis e a relação com o nível de desenvolvimento das habilidades essenciais para empregabilidade. Para tanto, objetivou-se responder as seguintes perguntas: Quais são as características predominantes e qual a relação entre as características psicológicas e sociodemográficas dos discentes e a percepção do nível de desenvolvimento das habilidades essenciais para empregabilidade?

Dessa forma, este estudo defende a importância de conhecer o perfil do estudante identificando seu estilo específico em relação ao desenvolvimento das habilidades necessárias à empregabilidade, já que, estando fora do perfil, poderá haver comprometimento no processo de aprendizagem e, conseqüentemente, não desenvolver as habilidades essenciais para atuar no mercado de trabalho, como relatado por Swain e Olsen (2012).

Assim, como contribuições práticas, o estudo gera conhecimento para o planejamento do ensino, tanto para os gestores quanto para os docentes, podendo ajudar o aluno a entender melhor como o seu perfil pode impactar no seu desempenho acadêmico e auxiliá-lo na identificação de dificuldades individuais de aprendizagem.

A contribuição social trazida pela pesquisa vai além do conhecimento gerado, pois entender os tipos de perfis é importante também para que as instituições de ensino e profissionais abordem possíveis desconexões entre os tipos sociodemográficos e psicológicos, para readequação de estratégias e decisões a respeito da carreira. A falta de alinhamento entre o perfil do aluno e o que o curso/mercado de trabalho espera dele pode resultar em evasão escolar, bem como ocasionar demissões e, quiçá, culminar no fracasso de uma carreira.

Como contribuições teóricas o estudo buscou fomentar as discussões sobre os fatores sociodemográficos e comportamentais que afetam o desempenho acadêmico e profissional, além de propor um debate mais amplo em relação ao fenômeno da empregabilidade na área contábil.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção serão apresentadas as discussões sobre as habilidades exigidas para manter a empregabilidade, sobre as características sociodemográficas e de tipos psicológicos que podem impactar no desempenho do estudante, e as hipóteses do estudo.

2.1 HABILIDADES ESSENCIAIS PARA EMPREGABILIDADE

Considerando habilidades como essenciais para a empregabilidade, a pesquisa refere-se aquelas que os profissionais ou discentes recém-formados precisam possuir para conquistar e garantir uma vaga de emprego, como conceituou Yorke (2006, p.8) que, empregabilidade é “um conjunto de conquistas – habilidades, entendimentos e atributos pessoais – que torna os graduados mais propensos a obter emprego e ser bem-sucedidos em suas ocupações escolhidas, o que beneficia a si mesmos, a força de trabalho, a comunidade e a economia.”. O autor diz ainda que o conceito de empregabilidade implica algo sobre a capacidade de o graduado obter êxito em um emprego e não deve ser entendida apenas com a aquisição, mas também como a permanência e a possibilidade concreta de adquirir um novo emprego, caso seja necessário (Yorke, 2006).

Para Gammie et al. (2002), os empregadores também devem oferecer treinamento específico para o desenvolvimento de habilidades essenciais, porém os argumentos

apresentados em relação às exigências dos empregadores não devem ser aceitos sem contestação. Segundo os autores, as empresas preferem profissionais experientes, pois pressupõem que menos tempo e menos recursos serão gastos. Todavia, o treinamento, quando administrado pela empresa, geralmente é específico para o modelo de negócio de contratação do profissional.

Nessa acepção, Reyneke e Shuttleworth (2018) consideram que as habilidades exigidas são transitórias por natureza, à medida que as condições de negócios se alteram. Assim, será importante considerar, nesta perspectiva, quais habilidades devem ser incorporadas ao processo de ensino e quais devem ser apresentadas além do currículo acadêmico. Os autores relatam que o debate atual não reside em saber quem é o responsável pelo desenvolvimento das habilidades essenciais dos alunos, mas como tem sido o processo de ensino-aprendizagem para o desenvolvimento de tais habilidades e para a formação pessoal do sujeito, para a vida.

Diante disso, o *International Accounting Education Standards Board* (IAESB), entidade criada pela Federação Internacional de Profissionais da Contabilidade (IFAC), definiu padrões para a formação profissional com a publicação de Normas Internacionais de Educação (*International Education Standards* - IES). Essas normas indicam diretrizes mínimas de formação profissional, funcionando como referência básica, mas de forma global. O objetivo é garantir boa qualidade e competência dos contadores profissionais na atuação nas empresas (IAESB, 2019). As normas são apresentadas em oito áreas e, embora esta pesquisa não priorize equiparar os achados com o padrão internacional, ela está alinhada, em parte, com a IES 3, que trata das habilidades profissionais (intelectuais, interpessoais e de comunicação, pessoais e organizacionais).

Nesse contexto, diversos estudos têm sido realizados no sentido de identificar quais são as habilidades mais comuns e mais exigidas pelo mercado de trabalho. Assim, as dez habilidades apontadas na literatura como as mais requisitadas pelas empresas, são: (i) Comunicação oral (Banasik & Jubb, 2021; Mhlono, 2020; e Tsiligiris & Bowyer, 2021); (ii) Comunicação escrita (Banasik & Jubb, 2021; Mhlono, 2020; e Phan et al., 2020); (iii) Trabalho em equipe (Bala & Singh, 2021; Banasik & Jubb, 2021; e Miranda et al., 2021); (iv) Autodisciplina (Bowles et al., 2020; e WEF, 2023); (v) Gestão de tempo (Phan et al., 2020; A. Santos et al., 2021; e Bowles et al., 2020); (vi) Resolução de problemas (Bowles et al., 2020; Miranda et al., 2021; e Lira et al., 2021); (vii) Criatividade e inovação (Bala & Singh, 2021; Bowles et al., 2020; e WEF, 2023); (viii) Aprendizado para a tomada de decisão (Bala & Singh, 2021; e Bowles et al., 2020); (ix) Pensamento e análise crítica (Lira et al., 2021; Mhlono, 2020; e Tsiligiris & Bowyer, 2021); e, (x) Uso de tecnologias (Bala & Singh, 2021; Banasik & Jubb, 2021; e Miranda et al., 2021).

Foi verificado que os estudos apresentados convergem para o padrão internacional, sobretudo em relação às exigências das habilidades classificadas como cognitivas e algumas das habilidades comportamentais. Em alguns casos, os autores não diferenciam habilidades pessoais das interpessoais, como em Tsiligiris e Bowyer (2021), que consideram as habilidades interpessoais como um conjunto de habilidades pessoais, subdividindo-as em: adaptabilidade, comunicação, abordagem ao longo da vida para o desenvolvimento pessoal e profissional contínuo, pensamento crítico, solução dinâmica de problemas e inteligência emocional.

Vale destacar que, foi percebida uma tendência para estudos utilizando as habilidades exigidas pela IES 3 e outra tendência, mesmo que incipiente, para estudos que apontam habilidades interpessoais e intrapessoais alinhadas à inteligência emocional, como a capacidade de colaborar com os colegas, ter atitude positiva, trabalhar com pessoas de diferentes origens, autocontrole/autodisciplinas, resiliência/motivação, proatividade e adaptabilidade como citadas pelo WEF (2023).

No entanto, apesar da identificação de estudos com diversos focos de análise, como

exemplo, com empregadores, discentes, docentes e com objetivos distintos, a maioria buscou examinar, grosso modo, as habilidades mais exigidas pelo mercado, não aprofundando em como têm sido desenvolvidas e como impactam as relações de ensino, persistindo uma lacuna para a análise do desenvolvimento de habilidades comportamentais e a relação com o perfil do estudante no desenvolvimento dessas habilidades.

2.2 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS E IMPACTOS NO DESEMPENHO DOS DISCENTES

Diversos estudos demonstraram que algumas características sociodemográficas podem impactar no desempenho do estudante. Por simplificação, serão demonstradas apenas algumas características individuais e de modelo institucional de ensino que apresentaram evidências científicas, como: (i) qualificação, (ii) modalidade de ensino, (iii) renda, (iv) gênero e (v) idade.

Com relação a Qualificação, para Helal et al. (2007) é uma medida do grau de escolaridade individual, importante para prever a empregabilidade e está diretamente associada a fatores socioeconômicos e familiares, em que, geralmente, os indivíduos com melhores qualificações são provenientes de famílias com maior poder aquisitivo, funcionando como uma reserva de qualificação. No caso, essa reserva “inclui, fundamentalmente, o contexto familiar, social, econômico e cultural dos alunos” (Bertolin & Marcon, 2015, p. 112).

Yu (2021) identificou em seu estudo que os discentes pós-graduados apresentam autorregulação mais forte e são mais resistentes a perturbações externas, mantendo seus comportamentos de aprendizagem sob controle; obtendo, conseqüentemente, resultados de aprendizagem mais elevados do que discentes com apenas qualificação de graduação. Assim, para este estudo, considera-se que discentes com maior qualificação possuirão melhores níveis de percepção de desenvolvimento das habilidades exigida pelo mercado, pois é altamente provável que estarão cursando uma nova graduação para aprimoramento profissional ou para mudança de área. Isto posto, apresenta-se a seguinte hipótese:

H1: A característica Qualificação impacta de forma positiva nos níveis de percepção de desenvolvimento das habilidades.

Sobre a Modalidade de Ensino, face ao aumento de matrículas dos discentes em cursos na modalidade EaD, conforme Inep (2022) e Abdel-Rahim (2021), é importante pesquisar se haverá impacto em seu desempenho acadêmico no contexto das transformações ocorridas, pois há muita discussão sobre a eficácia do ensino EaD em relação ao presencial (Carol & Buker, 2010). Esses impactos aumentaram significativamente em função da crise pandêmica da Covid-19, forçando o setor de ensino tradicional (modalidade presencial) a acatar o paradigma da educação na modalidade de ensino a distância (Hanushek & Woessmann, 2020).

Araújo et al. (2021) constataram diferenças na relação entre a modalidade de ensino e o desempenho acadêmico dos discentes. Entretanto, os autores alegaram que, isoladamente, o efeito da modalidade de ensino para os dados analisados é inconclusivo.

D. Rodrigues et al. (2017) também identificaram diferenças nos desempenhos a partir da análise das modalidades de ensino. No entanto, o resultado restringiu-se à comparação com instituições públicas e privadas, onde discentes vinculados às instituições públicas matriculados na modalidade presencial alcançaram desempenho médio maior do que o grupo de discentes matriculados na modalidade EaD em instituições privadas.

Desse modo, acreditando-se que discentes da modalidade presencial possam apresentar maiores níveis de desenvolvimento das habilidades, visto que são habilidades que requerem

maiores interações entre as pessoas, apresenta-se a hipótese:

H2: A modalidade de ensino presencial impacta positivamente nos níveis de percepção de desenvolvimento das habilidades.

Já sobre a Renda, pesquisada por B. Rodrigues et al. (2016), foi uma das variáveis que mais substancialmente explicaram o desempenho acadêmico dos discentes, fazendo parte do conjunto de fatores socioeconômicos apresentados por Helal et al. (2007) e Bertolin e Marcon (2015). D. Rodrigues et al. (2017), constataram que a renda tem influência significativa no desempenho acadêmico, mas não linearmente. A pesquisa de Santos (2012) também indicou que a renda, em conjunto com os demais fatores econômicos, foi determinante para o desempenho acadêmico dos discentes.

Contudo, focando no estudo das características sociodemográficas individuais, a renda utilizada foi a individual. E por inferir que discentes com renda própria tendem a ser mais independentes e responsáveis, buscando desenvolver melhor as habilidades exigidas pelo mercado, levantou-se a seguinte hipótese:

H3: A renda do estudante impacta positivamente nos níveis de percepção de desenvolvimento das habilidades.

A análise de gênero é reconhecidamente importante em pesquisas, pois pode auxiliar na compreensão de hábitos e estilos de estudo, tempo de formação, níveis de aprendizado, comportamentos pessoais, entre outros aspectos (Al Husaini & Shukor, 2022). Embora alguns estudos apontem para uma prevalência de melhor desempenho acadêmico entre o gênero feminino, a literatura ainda carece de evidências sistemáticas e consistentes (Nasu, 2020). Uma parcela significativa das pesquisas investiga a relação entre gênero e desempenho acadêmico, conforme reportado por Al Husaini e Shukor (2022), Cornachione et al. (2010), Rahman et al. (2023), Nasu (2020), B. Rodrigues et al. (2016), D. Rodrigues et al. (2017), Santos (2012) e Takeuchi (2022).

Nesse contexto, Rahman et al. (2023), Cornachione et al. (2010) e Takeuchi (2022) encontraram resultados que indicam um desempenho superior das discentes do gênero feminino em comparação com os do gênero masculino. Em contraste, B. Rodrigues et al. (2016), D. Rodrigues et al. (2017) e Santos (2012) apresentaram evidências de que discentes do gênero masculino tendem a obter um desempenho acadêmico superior ao do gênero feminino.

Essa divergência sugere que outros fatores, como perfil psicológico, tipo de curso e grau de qualificação, podem influenciar a definição de preditores do desempenho acadêmico. Contudo, apesar da falta de consenso na literatura em relação ao desempenho acadêmico, acredita-se que discentes do gênero feminino possam apresentar níveis mais elevados de desenvolvimento de habilidades interpessoais, possivelmente devido a uma maior aptidão para tais habilidades. Diante disso, propõe-se a seguinte hipótese de pesquisa:

H4: O gênero feminino impacta positivamente os níveis de percepção de desenvolvimento das habilidades.

Também a característica Idade pode influenciar no desempenho acadêmico e estar associada a algumas das variáveis apresentadas, como gênero, renda, modalidade, qualificação e outras não utilizadas na pesquisa. Para Araújo et al. (2021), a associação da idade com a maturidade do indivíduo é fator importante na modalidade EaD, mas os autores consideram os resultados inconclusivos e que a variável não tem poder preditivo se analisada de forma isolada. No estudo de Caiado e Madeira (2002), a idade do aluno explica o melhor desempenho acadêmico, mas com efeito de sentido contrário, ou seja, quanto maior a idade, menor o

desempenho.

Para Paccagnella (2016, p.3), “os adultos tendem a perder as suas capacidades de processamento de informação à medida que envelhecem, especialmente se não as utilizam”. Al Husaini e Shukor (2022, p.7) acrescentam que, com a idade, “os cérebros passam por mudanças físicas que tornam mais difícil lembrar ou aprender de forma eficaz”.

Rahman et al. (2023) confirmaram, em estudo, que a idade dos discentes foi significativamente associada ao seu desempenho acadêmico, mas encontraram relações diferentes, constatando que, geralmente, alunos com idades iguais ou superiores a 23 anos mostraram desempenho melhores, em comparação àqueles cuja idade oscilava entre 19 e 22 anos.

Nesse sentido, embora se reconheça que uma idade mais avançada do aluno nem sempre seja indicativo de baixo desempenho, acredita-se que, para o propósito desta pesquisa, a idade pode influenciar negativamente o nível de desenvolvimento das habilidades. Isso se deve à suposição de que estudantes mais velhos já possuem maior maturidade e, conseqüentemente, já desenvolveram as habilidades em questão, o que fundamenta a seguinte hipótese:

H5: A idade do estudante apresenta uma relação inversa com o nível de percepção de desenvolvimento das habilidades.

Finalmente, além das características sociodemográficas, serão apresentados alguns aspectos sobre as características psicológicas dos discentes e os impactos em seu desempenho, já que para Wetmiller e Barkhi (2021, p.2) “há evidências substanciais de que as diferenças de personalidade dos indivíduos podem ser responsáveis por uma grande parte das diferenças nos comportamentos”.

2.2 TIPOS PSICOLÓGICOS E O IMPACTO NO DESENVOLVIMENTO DAS HABILIDADES

Como as habilidades requeridas pelo mercado de trabalho exigem bastante interação comportamental, pois se referem a habilidades interpessoais e intrapessoais, como em Phan et al.(2020), Mhlongo (2020) e Tsiligiris e Bowyer (2021), optou-se pelo modelo de tipos psicológicos proposto por Jung, apresentado na literatura de psicologia como um dos autores mais relevantes no estudo da personalidade humana (Feist et al., 2015).

Os tipos psicológicos de Jung foram desenvolvidos considerando duas dimensões: a dos tipos e a das funções. Na dimensão dos tipos tem-se a Extroversão (*Extroversion-E*) e a Introversão (*Introversion-I*). Para Jung (1991) os tipos se distinguem pela direção de acordo com o comportamento da libido. A libido é a energia psíquica, representando a intensidade do processo psíquico, um valor psicológico, uma força que se manifesta em certos efeitos. Exemplificando, Jung (1991, p.316) descreve que “o introvertido se comporta abstrativamente; está basicamente sempre preocupado em retirar a libido do objeto como a prevenir-se contra um superpoder do objeto. O extrovertido, ao contrário, comporta-se de modo positivo diante do objeto”.

Na dimensão das funções, Jung as dividem em quatro tipos: Pensamento (*Thinking-T*), Sentimento (*Feeling-F*), Sensação (*Sensing-S*) e Intuição (*Intuition-N*). A função Pensamento é considerada como racional. O pensamento permite ao indivíduo expressar a essência da coisa, identificando-a e a denominando a partir do seu julgamento. A função Sentimento também é considerada uma função racional, porque o indivíduo precisa tomar uma decisão, o que geralmente ocorre considerando o valor sentimental que possui das coisas. Tanto pensamento

quanto sentimento são consideradas formas possíveis de se avaliar informações recebidas, para que seja possível tomar decisões (Jung, 2017).

Já a função Sensação é considerada uma percepção irracional, pois considera o modo de agir do indivíduo com base no que ele percebe externamente, por meio dos órgãos do sentido. A função Intuição é também considerada uma função de percepção irracional, pois ocorre no nível do inconsciente do indivíduo (Jung, 2017). Pessoas com essa função mais desenvolvida “são guiadas por pressentimentos ou suposições” [...], ou “pela percepção inconsciente de fatos que são basicamente subjetivos e têm pouca ou nenhuma semelhança com a realidade externa” (Feist et al., 2015, p. 82).

Zacharias (2017) destaca que a tipologia psicológica de Jung pode ser utilizada tanto em análises clínicas quanto em áreas de educação e nas organizações, como empresas privadas e públicas ou em organizações sem fins lucrativos.

Em aconselhamentos psicológicos individuais, a identificação dos tipos pode ajudar a identificar as dificuldades de adaptação da pessoa ao seu cotidiano. Nas organizações, pode ser utilizada em processos de desenvolvimento profissional e de habilidades. Já na educação, pode auxiliar na identificação de dificuldades individuais de aprendizagem, pois é possível ter uma visão mais clara da função principal (e da função auxiliar) e da atitude predominante em cada indivíduo (Zacharias, 2017).

Em relação às pesquisas, especificamente utilizando o modelo da tipologia psicológica de Jung - realizadas com discentes de contabilidade - destacam-se os estudos de Briggs et al. (2007), Swain e Olsen (2012) e Wetmiller e Barkhi (2021).

Briggs et al. (2007) buscaram, entre outros objetivos, determinar o perfil de personalidade dos discentes de contabilidade, avaliar diferenças quanto ao gênero e comparar os tipos de personalidade dos discentes com os de gerentes. Com janela de cinco anos, a maior parte dos dados coletados através de questionários e a análise por variâncias de *scores* médios com testes de significâncias estatísticas, como resultado, verificaram uma preferência da tipologia ITSJ (Introversão-Pensamento-Sensação-Julgamento) e não identificaram mudanças relevantes nos perfis gerais dos discentes ao longo do período. Houve certo equilíbrio entre o percentual de extrovertidos e introvertidos, bem como em relação ao gênero. Foram identificadas predominâncias (de três para um) dos tipos sensitivos sobre os intuitivos, sendo quase as mesmas para ambos os gêneros. Os autores destacam que, embora existam algumas diferenças significativas nas escalas de julgamento-percepção entre sujeitos de diferentes anos, elas não seguem um padrão temporal claro.

Já Swain e Olsen (2012) identificaram a natureza do impacto do perfil de personalidade nos alunos que escolhem se formar e trabalhar na profissão contábil, que tipos de pessoas são atraídas para o curso de contabilidade e quais são motivadas a permanecer na profissão. Foi realizado um estudo longitudinal (com janela de 15 anos) com dados coletados por aplicação de questionários. Para análise com variáveis dicotômicas, utilizaram-se a estatística do Qui-quadrado e os testes exatos de Fisher para avaliar os valores de probabilidade. Como resultado, em relação à natureza do efeito da personalidade referente às atitudes, não foram confirmadas diferenças de preferências dos tipos de atitudes – introvertidas/extrovertidas. Quanto aos tipos de funções, foi confirmado que os discentes com a tipologia TFJ são atraídos e retidos para a área de contabilidade tanto pelo ensino quanto pelo mercado de trabalho. As evidências indicaram que os intuidores (N) não estão escolhendo a contabilidade por meio de suas trajetórias acadêmicas e profissionais. Assim, para os autores, a profissão contábil tradicionalmente valoriza indivíduos que coletam dados com rigor e tomam decisões de maneira ordenada.

Wetmiller e Barkhi (2021) investigaram as diferenças nos traços de personalidade tradicionais e estilos cognitivos associados a um profissional de contabilidade e os traços de

personalidade e estilos cognitivos de alunos que estão iniciando na profissão contábil. Os dados foram coletados através de questionários e a análise por variâncias de *scores* médios, utilizando testes de significâncias estatísticas. Apesar de observarem uma divisão quase uniforme, em parte, foi identificada uma prevalência da tipologia ITSJ, corroborando com o resultado de Briggs et al. (2007). Para as autoras, esse resultado pode ser considerado como positivo para a área de contabilidade, pois o equilíbrio na quantidade de profissionais com atitudes introvertidas e extrovertidas pode ser importante para o ambiente de trabalho, indicando que as empresas tendem a exigir níveis de habilidades e comportamentos diferentes.

Contrapondo esses resultados com as habilidades exigidas apresentadas anteriormente, identifica-se certa desconexão entre o tipo de perfil e o comportamento exigido, considerando habilidades interpessoais ou intrapessoais. Pessoas mais introvertidas tendem a apresentar dificuldades na interação social, diferente do que o mercado exige, podendo ocasionar preocupação para os gestores e educadores; pois, em princípio, as habilidades mais exigidas requerem um profissional mais aberto a relacionamentos interpessoais e que seja criativo, excelente em dinâmicas de grupo e trabalho em equipe, com boa comunicação oral e saiba defender sua opinião.

No entanto, a tipologia predominante identificada (ITS) sugere que os aspectos comportamentais podem não ser favoráveis ao desenvolvimento das habilidades exigidas, pois o introvertido tende a direcionar sua energia psíquica ao interior, preferindo realizar as atividades individualmente, optando por ambientes menos dinâmico e com poucas pessoas, podendo apresentar restrições na comunicação interpessoal. Referente às funções pensamento e sensação dominantes, reforçou-se a ideia de hesitação para tomada de decisão de forma tempestiva, pois o sujeito precisa analisar os processos e decidir de forma logicamente estruturada, tendo os pés no chão, agindo em conformidade com as regras e sem desvios ou interpretações utópicas, o que os torna mais executores do que planejadores (Zacharias, 2017).

Diante do exposto, apresentam-se as seguintes hipóteses:

H6a: Discentes com predominância da atitude extrovertida impactam positivamente os níveis de percepção de desenvolvimento das habilidades.

H6b: Discentes com predominância da atitude introvertida impactam negativamente os níveis de percepção de desenvolvimento das habilidades.

H7a: Discentes com predominância da função pensamento impactam positivamente os níveis de percepção de desenvolvimento das habilidades.

H7b: Discentes com predominância da função sentimento impactam negativamente os níveis de percepção de desenvolvimento das habilidades.

H8a: Discentes com predominância da função sensação impactam positivamente os níveis de percepção de desenvolvimento das habilidades.

H8b: Discentes com predominância da função intuição impactam positivamente os níveis de percepção de desenvolvimento das habilidades.

3. DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Para a análise das características dos discentes, foram considerados os dados sociodemográficos: (i) renda, (ii) idade, (iii) gênero, (iv) modalidade do curso, (v) qualificação e (vi) tempo de graduação. As variáveis de tipos psicológicos utilizadas foram: (i) extroversão/introversão, (ii) pensamento/sentimento e (iii) sensação/intuição. Para tanto, foram analisadas amostras de discentes de graduação em Ciências Contábeis da modalidade EaD e da modalidade presencial, ambas instituições públicas do Rio de Janeiro.

As instituições foram escolhidas por conveniência, pela facilidade de acesso e, porque, em teoria, esses grupos tendem a apresentar similaridade de perfil, sobretudo, o demográfico,

já que, na maior parte, são oriundos da região metropolitana do Rio de Janeiro. Sobre os discentes, a amostra foi dividida em duas; com discentes de 1º ao 4º período, indicando baixa maturidade acadêmica; e com discentes do 5º período em diante como maior maturidade. Foi realizado dessa forma para tentar identificar a diferença percebida para os níveis de nível de desenvolvimento das habilidades (Nível dh).

Após a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), foram enviados, para todos os discentes, e-mails com o *link* do *google forms* do questionário, disponibilizado entre 17/09/2022 a 28/10/2022, com o retorno de 313 participantes, em que 7 foram excluídos pelo critério de controle sobre o viés de atenção e outros 7 foram excluídos por terem sido detectados como *outliers*, após os procedimentos de winsorização. Assim, a amostra final totalizou 299 participantes. Considerando uma população de 1.267 discentes matriculados, a amostra representou 24% da população total, sendo 61% da população presencial e 16% da população EaD.

O questionário foi elaborado com base na literatura referenciada, de maneira estruturada, a partir de perguntas objetivas, subjetivas e de escalas, permitindo que as questões fossem realizadas de forma sistemática e com critérios rígidos, conforme Creswel (2014), e foi dividido em três partes:

Na primeira parte, sobre o perfil sociodemográfico, foram elaboradas 6 questões utilizando categorias objetivas e semiestruturadas e 2 questões abertas (uma para saber quais os principais motivos para escolha do curso e outra para saber se o discente atua profissionalmente na área contábil ou em outra área).

Na segunda parte, sobre o perfil psicológico, foi elaborado um instrumento com base na teoria de tipos psicológicos de Jung (1991), visando medir o grau de extroversão/introversão, pensamento/sentimento e sensação/intuição do respondente.

Para esse instrumento, foram criados 30 itens específicos, utilizando a escala *Likert* de 5 pontos, que variaram de 1 “não concordo” a 5 “concordo fortemente”. Optou-se por essa escala reduzida, partindo do modelo original de Jung, porque os modelos existentes mais utilizados são comerciais e necessitam da autorização dos detentores da marca, além de conter, em sua maioria, uma quantidade elevada de itens (acima de 90 itens), o que por si só já dificultaria a aplicação em pesquisas; apresenta um custo elevado e poucos estudos atestaram a validade, no Brasil, para pesquisas. Assim, o instrumento de coleta de dados utilizado foi escolhido pelos critérios de custo, disponibilidade, praticidade de sua aplicação, tempo de aplicação, tabulação e facilidade para análise.

Para a terceira parte, sobre as habilidades mais exigidas pelas empresas, as questões foram criadas contendo 10 itens de habilidades citadas na literatura como as mais exigidas pelas empresas. As respostas foram coletadas utilizando o modelo de escala *Likert* de 5 pontos, onde o respondente precisava selecionar, de acordo com a sua percepção, qual a habilidade desenvolvida durante o curso numa intensidade de 1 “não desenvolveu” até 5 “desenvolveu bastante”. Para utilizar a escala *Likert* de forma genuína, esta pesquisa seguiu integralmente os procedimentos considerados adequados, conforme Carifio e Perla (2007) e Gressler (2014).

Para dar confiabilidade e atestar a validade instrumental da pesquisa, foram adotados os procedimentos de validação de conteúdo conforme Borsa et al. (2012). Assim, os itens foram criados a partir do estudo da teoria psicológica de Jung (1991). Após a primeira fase de criação e ajustes, um instrumento inicialmente com 45 itens foi avaliado por três juízes *experts*, conforme Pacico (2015) e Borsa et al. (2012).

Os juízes (psicólogos com mais de dez anos de experiência e especialistas em teorias comportamentais e junguiana) avaliaram a Clareza (compreensibilidade da sentença), a Pertinência (se representa o construto que deseja medir) e a Relevância (sua determinância para o instrumento). Posteriormente, os itens foram avaliados pela população-alvo, composta por

trinta e três discentes que não participaram da amostra. Nessa fase, os itens foram avaliados quanto à Clareza e adequação da linguagem e o Nível de compreensão do que era questionado, de acordo com as recomendações de Hernandez-Nieto (2002).

Para coletar evidências de validade de conteúdo, conforme Borsa et al. (2012) e Rios e Wells (2014), foi realizada uma Análise Fatorial Exploratória (AFE). O objetivo foi avaliar a estrutura fatorial dos itens de tipos psicológicos reduzidos. A análise foi implementada utilizando uma matriz policórica e o método de extração *Robust Diagonally Weighted Least Squares* (RDWLS) para dados não paramétricos.

Assim, com a aplicação da AFE, os resultados dos testes de esfericidade de Bartlett (3275,4, $gl = 435$, $p < 0,001$) e o *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) de 0,734 são considerados bons, de acordo com as especificações de Brown (2006), sugerindo a interpretabilidade da matriz de correlação dos itens.

A adequação do modelo foi avaliada por meio dos índices de ajustes *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), *Comparative Fit Index* (CFI) e *Tucker-Lewis Index* (TLI). Os índices de ajustes do instrumento ($\chi^2 = 4720,644$, $gl = 435$; $p < 0,001$; RMSEA = 0,000 (0,000 0,010); CFI=0,999; TLI=1,014) são considerados adequados, seguindo as orientações de Brown (2006).

Em relação à estabilidade dos fatores para replicabilidade, foi avaliada por meio do índice H, que avalia o quanto um conjunto de itens representa um fator comum. Valores altos de H ($> 0,80$) sugerem uma variável latente bem definida, indicando boa replicabilidade em outros estudos (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018).

Por fim, para analisar a qualidade dos *scores* fatoriais, foram analisados três indicadores: o Índice de Determinação Fatorial (*Factor Determinacy Index*-FDI), que avalia a fidedignidade dos *scores*; o Índice de Confiabilidade marginal (*ORION marginal reliability*), que avalia a confiabilidade dos *scores*, e o Índice de Razão de Sensibilidade (*Sensitivity Ratio*-SR), utilizado principalmente para avaliar a sensibilidade de classificação de grupo de indivíduos. Nesse caso, para as pontuações dos fatores para avaliação individual, os valores de FDI precisam estar acima de 0,90; o ORION precisa estar acima de 0,80; e o SR precisa estar acima de 2 (Ferrando e Lorenzo-Seva, 2018).

O resultado da análise indicou que a maioria dos fatores apresentaram boa qualidade para os *scores*. Todavia, os fatores 1 (Intuição) e 2 (Sentimento) apresentaram valores marginais (mais baixos do recomendado), o que indica que é preciso cautela para replicar esses dois fatores em outros estudos, pois podem ser instáveis (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018).

Com relação a análise dos dados, foram utilizados o modelo de Regressão Linear Múltipla (RLM) e, para testar as variâncias das médias, foram realizados testes de Anova Fatorial (4x2 e 4x3).

No modelo RLM, utilizou-se como variável dependente o Nível de Desenvolvimento das Habilidades (Nívdh = a soma das pontuações individuais da escala) e as variáveis independentes: Modalidade (EaD/Presencial), Gênero (masculino/feminino), Qualificação (médio/técnico, graduado, pós-graduado, mestrado), Idade (em anos), Renda (individual), e Extroversão, Introversão, Pensamento, Sentimento, Sensação e Intuição, os quais foram medidos pela soma das pontuações individuais da escala.

Para análise dos pressupostos, foram utilizados os testes de Shapiro-Francia e Jarque-Bera para testar a normalidade dos resíduos. Para verificar se os resíduos são aleatórios e independentes foi utilizado o teste de Durbin-Watson; já para a heterocedasticidade, o teste de Breusch-Pagan e Cook-Weisberg. Para a multicolinearidade foi utilizada a estatística FIV (*variance inflation factor*), conforme Fávero e Belfiore (2017).

Para os testes de variâncias de médias, escolheu-se o modelo de Anova Fatorial (AF), mais indicado para análise de dois ou mais grupos (fatores). Nesse modelo, primeiro verifica-

se a existência de diferença de médias com significância estatística entre os grupos, para posteriormente ser aplicado o teste *Pos Hoc*. Optou-se pelo teste *Pos Hoc* de Bonferroni, pois é aplicável a três ou mais grupos e é conservador, o que implica em menor propensão a erros tipo I (falso positivo), ainda que seja menos poderoso, é melhor utilizado quando o número de comparações é baixo. Dessa maneira, as AFs (4x2 e 4x3) foram testadas com o objetivo de verificar em que medida os níveis de desenvolvimento das habilidades de empregabilidade eram diferentes entre os diferentes perfis de discentes. O pressuposto da normalidade dos dados foi avaliado por meio dos testes Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk, já o pressuposto de homogeneidade de variância, por meio do teste de Levene, enquanto os procedimentos de *bootstrapping* (1000 re-amostragens; 95% IC BCa) foram implementados para ajustes e melhor qualidade nos resultados, também para apresentar um intervalo de confiança de 95% para as diferenças entre as médias.

4 APRESENTAÇÃO DOS DADOS E ANÁLISE DE RESULTADOS

Os resultados serão apresentados seguidos de análise descritiva e uma análise da relação entre as características sociodemográficas e de tipos psicológicos com nível de desenvolvimento de habilidades utilizando um modelo de Regressão Linear Múltipla (RLM) e de diferenças de médias entre as variáveis com Análise Fatorial (AF).

4.1 APRESENTAÇÃO DESCRITIVA DOS DADOS

Na **Tabela 1**, são apresentadas algumas estatísticas descritivas das variáveis utilizadas, demonstrando a concepção dos dados sociodemográficos e de tipos psicológicos. Na primeira parte, tem-se nas linhas a descrição das variáveis métricas e nas colunas a média, a mediana, o desvio padrão (*DP*) e os valores mínimos e máximos obtidos. Na segunda parte, foram apresentadas, nas linhas, as variáveis categóricas subdivididas em fatores, e nas colunas, com as respectivas categorias numeradas, e as frequências absoluta e relativa.

Os *scores* de tipos psicológicos são apresentados em termos médios totalizados, onde em função da utilização da escala *Likert* de 5 pontos, individualmente a pontuação mínima é 5 e a máxima 25. Já nos *scores* de Nível é apresentado o valor médio agregado da soma dos *scores* de todas as habilidades.

Por conseguinte, descrevendo os dados da Tabela 1, em relação às variáveis categorizadas, as maiores quantidades de participantes foram apresentadas para: (i) Modalidade de ensino EaD com 58%; (ii) Qualificação de nível médio/técnico com 64%; (iii) Gênero, o feminino com 57%; (iv); Período, do 5º em diante com 53%; e, Renda, com até R\$ 1.212,00 em 38%.

Ainda em relação à variável Renda, embora empregada como variável métrica, também é utilizada na parte de variáveis categorizadas por conta da necessidade de análise da AF (4x3), ou seja, para que fosse possível comparar as médias da Qualificação, com 4 fatores, em relação à Renda, com 3 fatores. Já nas demais variáveis (Gênero e Período) há um certo equilíbrio entre os grupos participantes.

Ainda na Tabela 1, têm-se os dados do perfil de tipos psicológicos considerados por modalidade de ensino. Os *scores* representam o resultado das características psicológicas que os respondentes assinalaram como predominantes, ou seja, aquelas consideradas como de maior preferência e/ou que eles realizam normalmente com maior frequência. Outrossim, as características predominantes identificadas na amostra foram: Introversão (18,6), Pensamento (20,1) e Sensação (19,8). De acordo com a tipologia junguiana, considera-se o valor maior das polaridades da dimensão dos tipos (extroversão *versus* introversão) e a dimensão das funções

(Pensamento *versus* Sentimento) e (Sensação *versus* Intuição). Logo, ao relacionar o resultado coletado com outros estudos, verifica-se que há uma certa equivalência nos resultados, como no caso do estudo de Briggs et al. (2007) e Wetmiller e Barkhi (2021), mas diferindo parcialmente de Swain e Olsen (2012).

Alguns equilíbrios entre os tipos de perfis podem ser importantes, pois as empresas são diferentes em sua organização e nem todas as áreas requerem perfis mais avançados, valendo também para a abordagem de tipologia comportamental no ambiente de trabalho, porém é preciso avaliar se há esse equilíbrio também por parte do mercado para as demandas da área da Contabilidade. Sabe-se que, há décadas, as empresas reclamam da falta de qualificação adequada, havendo uma lacuna entre o que se ensina e aquilo de que o mercado necessita (Briggs et al., 2007; Wetmiller & Barkhi, 2021; e Tsiligiris & Bowyer, 2021). É importante destacar a necessidade de estudos que aprofundem em análises minuciosas do que tem sido realizado e aperfeiçoar a qualificação no sentido de acompanhar as mudanças tecnológicas, capacitando os discentes para um mercado mais volátil e, consequentemente, de maiores incertezas. Nesse sentido, talvez um perfil mais extrovertido, racional e intuitivo possa ser mais preterido nas condições do cenário vivenciado até então.

Tabela 1

Estatística descritiva das variáveis métricas e categorizadas, considerando o perfil sociodemográfico e de tipos psicológicos

Variáveis métricas	EaD	Presencial	EaD e Presencial				
	Média		Média	Mediana	DP	Min.	Max.
Renda ^a	R\$4.023	R\$1.423	R\$2.919	R\$1.800	R\$3.820	0	R\$27.000
Idade	36	24	31	28	10	18	59
Extroversão	15,8	17,3	16,4	16,0	3,6	7	25
Introversão	18,7	18,6	18,6	19,0	3,7	8	25
Pensamento	20,2	20,0	20,1	20,0	2,7	11	25
Sentimento	13,5	14,0	13,7	14,0	3,7	5	25
Sensação	19,8	19,7	19,8	20,0	2,9	10	25
Intuição	17,8	18,3	18,0	18,0	3,2	9	25
Nível ^d ^b	38,8	39,8	39,2	39,0	5,2	23	50
Variáveis categorizadas	Fatores ^c		Categ.	Freq. Abs		Freq. Rel.	
Modalidade	EaD		1	172		58%	
	Presencial		2	127		42%	
Qualificação	Médio/técnico		1	191		64%	
	Graduado		2	65		22%	
	Pós-graduado		3	35		12%	
	Mestrado		4	8		3%	
Gênero	Feminino		1	170		57%	
	Masculino		2	129		43%	
Período	Do 1º ao 4ºp.		1	142		47%	
	5ºp. em diante		2	157		53%	
Renda	Até R\$ 1.212,		1	113		38%	
	De R\$ 1.213, a R\$ 2.424,		2	74		25%	
	Acima de R\$ 2.424		3	112		37%	

Legenda: Categ. = Codificação em categorias numéricas / Freq. Abs = Frequência Absoluta / Freq. Rel. = Frequência Relativa.

Notas:^aCom base no salário mínimo brasileiro em 2022.^bNível de desenvolvimento de habilidades. /

^cCategorização dos fatores para análise com Anova Fatorial.

O resultado sobre os *scores* da percepção do nível de desenvolvimento de habilidades no ambiente de aula aponta que das dez habilidades, as com maiores níveis de percepção de desenvolvimento foram: (i) reflexão e análise crítica com *score* de 1.296 pontos (87%); (ii) aprendizado para tomada de decisão com 1.242 (83%); (iii) resolução de problemas 1.227 (82%); e comunicação escrita com 1.206 (81%). Todas com 80% ou mais de percepção.

Considerando a comparação do nível de percepção entre as modalidades EaD e Presencial, verificou-se que os *scores* de ambas acompanham os *scores* totais para as habilidades apontadas com maiores níveis de desenvolvimento, exceto para a habilidade de trabalho em grupo na modalidade presencial, apontada com o segundo maior *score*. Não obstante, os achados evidenciam que criatividade e inovação representam as habilidades com o menor nível de percepção de desenvolvimento dos participantes da modalidade EaD, seguidas de trabalho em equipe/grupo e comunicação oral. Na modalidade presencial, o menor nível de percepção foi do uso de tecnologias/software, seguidas de gestão de tempo e criatividade e inovação.

Embora seja um resultado inicial, as evidências mostram que há predominância da percepção de desenvolvimento de algumas habilidades consideradas mais comuns em ambiente de sala de aula, tanto para o curso presencial quanto para o curso EaD. As habilidades para criatividade, uso de tecnologias e comunicação oral, provavelmente as mais demandadas por empresas que operam em ambientes de incertezas, como as desenvolvedoras de tecnologias de ponta, foram as menos percebidas. O resultado até então revela que os discentes da amostra podem apresentar deficiências de habilidades necessárias e demandadas para assegurar empregabilidade em modelos de negócios com ambiente mais dinâmicos.

4.2 ANÁLISE DAS CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS E PSICOLÓGICAS E O NÍVEL DE DESENVOLVIMENTO DAS HABILIDADES

Ao analisar as correlações das variáveis sociodemográficas com a variável de nível de desenvolvimento das habilidades (Nível_{dh}), utilizando o coeficiente de *Spearman*, nenhuma correlação apresentou significância. Todavia, na correlação das variáveis de tipos psicológicos, a maioria apresentou correlação positiva e estatisticamente significativa ($p < 0,01$), exceto as variáveis Introversão e Sentimento. O resultado indica que há correlações positivas entre os perfis psicológicos de Extroversão(0,31), Pensamento(0,39), Intuição(0,42), Sensação(0,46) e o Nível_{dh}, sugerindo que, quanto maior a predominância dessas características nos discentes, maiores poderão ser os níveis de desenvolvimento das habilidades de empregabilidade em sala de aula. Embora não seja uma relação de causa e efeito, esse resultado pode significar uma associação bivariada que pode ser influenciada por outras variáveis, como será visto mais adiante.

Na análise utilizando o modelo de RLM, todos os testes de pressupostos da regressão foram verificados e validados conforme notas da Tabela 2. Também foram realizados testes para verificar se o modelo foi especificado corretamente e se apresentou problemas de omissão de variáveis, utilizando os procedimentos do *Linktest* e *Reset* do pacote *Stata*, conforme Fávero e Belfiore (2017). Os resultados indicaram para o *hatsq* (o quadrado da variável da previsão) $p = 0,314 / p > 0,05$ que o modelo foi especificado corretamente. Também para o *Reset* ($F(3,289) = 0,50 / p = 0,6834 / p > F$), indicando que o modelo não tem variáveis omitidas.

Destarte, a RLM foi realizada com o objetivo de investigar em que medida os perfis sociodemográficos (renda, idade, modalidade de ensino, grau de qualificação e gênero) e de tipos de psicológicos (Extroversão/Introversão, Pensamento/Sentimento, Sensação/Intuição) impactam no Nível_{dh}. Os resultados demonstraram que o modelo geral é significativo,

apresentando significância estatística para alguns dos perfis para o Nível dh, conforme Tabela 2.

Os perfis Renda e Idade apresentaram significância estatística ao nível de 10 e 5% respectivamente, ambos com baixo impacto no Nível dh. O perfil Renda apresentou coeficiente positivo de 0,00014, indicando que a cada um ponto de aumento na renda, o Nível dh aumenta em 0,00008, enquanto a Idade apresentou um coeficiente negativo, indicando que a cada ano de idade do discente o Nível dh diminui em 0,06.

Tabela 2

A relação dos perfis sociodemográficos e psicológicos com o Nível dh

Nível dh	Coef.	Std. Err.	t	P>t
Modalidade	0,26753	0,60307	0,44	0,658
Qualificação	0,38256	0,43870	0,87	0,384
Renda	0,00014	0,00008	1,76	0,080
Gênero	-0,56275	0,51332	-1,10	0,274
Idade	-0,06263	0,02957	-2,12	0,035
Extrov	0,34340	0,08828	3,89	0,000
Introv	-0,00143	0,08721	-0,02	0,987
Pens	0,49457	0,10393	4,76	0,000
Sent	-0,00672	0,07151	-0,09	0,925
Sens	0,41771	0,09856	4,24	0,000
Intuit	0,33830	0,08976	3,77	0,000
_cons	1146005,0	3017769,0	3,80	0,000

Notas: $R^2 = 0,4092$ / R^2 Ajustado = 0,3865 / $F(11, 287) = 18,07$ / Teste Vif, abaixo de 1,50 com média de 1,31 / Teste de Durbin-Watson=1,954 / Shapiro-Francia $p=0,15598/p>0,05$ / Jarque-Bera normality test $p=0,103/p>0,05$ / Breusch-Pagan/Cook-Weisberg ($p=0,9243/p>0,05$) / $N=299$

Os perfis de tipos psicológicos apresentaram resultados mais satisfatórios, com significância estatística ao nível de 1%. O tipo Pensamento explica 0,49 do desfecho, indicando que quanto mais predominante for essa característica no estudante, maior será o Nível dh percebido, seguidos por Sensação (0,42), Intuição (0,34) e Extroversão (0,34). No cômputo geral, o modelo explica cerca de 40% (R^2 Ajustado) o Nível dh, sugerindo que, em conjunto, quanto menor a Idade, maior Renda e com característica predominante Extrovertido, Pensativo e Sensação (ou Intuição), a indicação é uma relação positiva para maiores níveis de desenvolvimento das habilidades e, conseqüentemente, poderá estar mais apto à empregabilidade.

As demais características como Gênero, Modalidade de Ensino, Qualificação, Introversão e Sentimento não se mostraram estatisticamente significativas para explicar o modelo. Assim, **não foi possível confirmar as hipóteses H1, H2, H4 e H6c.**

Embora a Renda tenha apresentado uma significância marginal ($p<0,1$) e com baixa magnitude, o resultado segue a linha dos estudos de D. Rodrigues et al. (2017); B. Rodrigues et al. (2016) e Santos (2012), **confirmando a H3**, em que, por analogia, a renda impacta a percepção do Nível dh. Todavia, é importante considerar que a renda utilizada foi a renda individual e não a familiar, sugerindo que essa é apenas parte de sua significação quando verificada de forma isolada, já que ela pode influenciar (ou ser influenciada por) outras variáveis como qualificação, idade, experiência, contexto familiar, social e cultural dos discentes, pois quanto melhores as condições econômicas, de experiência e melhores os contextos familiar e social, maior poderá ser o desempenho acadêmico e a empregabilidade

como defendido por Helal et al. (2007) e Bertolin e Marcon (2015).

Em relação a Idade, o resultado da RLM está de acordo com o que foi apresentado por Caiado e Madeira (2002), Paccagnella (2016) e Al Husaini e Shukor (2022), **confirmando H5**. A Idade apresentou relação inversa à percepção de Nível dh. Na RLM não foi possível verificar se essa relação apresenta a mesma direção em todas as faixas de idade e se outra variável pode afetar essa relação, o que será mais detalhado na análise da AF no subtópico seguinte. Destarte, em princípio, os resultados não estão de acordo com as evidências da pesquisa de Rahman et al., (2023).

Em relação à análise do resultado da RLM dos tipos psicológicos referentes ao Nível dh, apresentados na Tabela 2, observa-se que as variáveis de atitude Extrovertida e funções de Pensamento, Sensação e de Intuição se relacionam positivamente com maiores níveis de percepção de Nível dh, com significância estatística, **confirmando H6a, H7a, H8a e H8b**. Já as variáveis de atitude Introversa e da função de Sentimento apresentam coeficientes que indicam relações negativas, mas sem significância estatística, isto é, **não foi possível confirmar H6b e H7b**.

Como o perfil de tipos psicológicos apontou predomínio para ITS, identifica-se maior preferência para atitude Introversa e funções de Pensamento e de Sensação. Esse achado apresenta um possível problema para o perfil da amostra, já que o perfil Extroversão/Pensamento/Sensação e/ou Intuição (ETS/N), explica melhor a percepção para o Nível dh, sugerindo que a amostra de discentes com perfil predominantemente introvertido pode apresentar dificuldades para o desenvolvimento do conjunto de habilidades exigidas pelo mercado de trabalho para resolver a lacuna entre o ensino e as exigências da função.

Portanto, quando uma instituição conhece o perfil dos seus discentes e sabe que não apresentam o perfil exigido pelo mercado, faz-se necessário readequar suas políticas e planejar o ensino mais acuradamente, objetivando melhorar o desempenho, sobretudo, para aqueles discentes que apresentam alguma dificuldade em desenvolver tais habilidades.

Assim, embora sendo uma questão mais comportamental, pois é notório que ninguém “vira a chave” de um temperamento introvertido para extrovertido da noite para o dia, é possível que, através do autoconhecimento, o discente reconheça que desenvolver mais atividades como apresentação de seminários, exposições orais, trabalhos em grupo; treinar iniciativa e criatividade, participando de eventos, comissões, conselhos estudantis, possam ajudar nesse sentido, ou que decida não participar disso. Ou seja, sugere-se trabalhar com o foco no desenvolvimento de competências para que o aluno obtenha as habilidades exigidas.

Como apresentado na literatura, em Jung (1991), a libido do introvertido converge para o interior, dificultando a autoexposição e o relacionamento com outros indivíduos, pois, via de regra, ele busca a reclusão. Com o autoconhecimento e desenvolvimento das habilidades esperadas na área contábil, o discente introvertido pode ser direcionado para uma área que não exija tanto contato e precise manter atitudes extrovertidas, pois é provável que esteja infeliz ou seu trabalho não possua a eficiência desejada.

Em suma, os resultados sugerem que a profissão ainda está atraindo indivíduos que não atendem às exigências do mercado de trabalho atual, mantendo o estereótipo de contador tradicional como em Wetmiller e Barkhi (2021). Mas se as instituições de ensino querem atender o que o mercado exige para suprir a lacuna mencionada, talvez também seja necessário utilizar alguma estratégia para mudar a percepção pública a respeito da profissão.

4.3 ANÁLISE DAS VARIAÇÕES DE MÉDIAS COM A ANOVA FATORIAL

Com o objetivo de entender melhor os resultados, foram realizados alguns testes para verificar em que medida os níveis de percepção de desenvolvimento das habilidades são

diferentes entre os perfis sociodemográficos e de tipos psicológicos. Os testes de AF (4x2 e 4x3) foram realizados para a comparação com base na variável Qualificação (4 níveis) em relação as variáveis Modalidade, Gênero e Período, todas com 2 fatores, posteriormente, para a comparação com base na variável Qualificação (4 fatores) em relação as variáveis Renda e Idade, ambas com 3 fatores. A descrição dos fatores foi especificada na Tabela 1.

Assim, dos testes realizados, apenas os modelos da AF (4x2), verificando a diferença de médias e a interação dos grupos entre Qualificação e Modalidade de ensino, foram consideradas satisfatórias, isto é, Gênero e Período foram excluídas da análise por não apresentarem significância estatística nos testes. Os modelos 4x3, considerando Qualificação(4)-Renda(3) e Qualificação(4)-Idade(3), não apresentaram resultados estatisticamente significativos entre os grupos, mas apresentaram resultados razoáveis entre os fatores dos grupos.

Os resultados da AF demonstraram que houve um efeito estatisticamente significativo para Qualificação ($F(3,292)=2,854$, $p<0,05$, $\eta^2=0,28$) e para Modalidade ($F(1, 292)=6,961$, $p<0,01$, $\eta^2=0,23$), indicando que há diferenças nas médias dos *scores* entre os grupos. Não houve significância estatística satisfatória para a interação entre os grupos Qualificação e Modalidade. Todavia, ao analisar a interação entre os fatores dos grupos de Qualificação e do grupo de Modalidade, identificou-se que houve significância ao nível de 1%, conforme Tabela 3.

Tabela 3

Comparações das médias entre os níveis de Qualificação e a Modalidade de ensino com Post-Hoc de Bonferroni, após o bootstrapping

Variável dependente: Nível dh			Diferença média (I-J)	Bootstrap ^a	
Modalidade	Qualif. (I)	Qualif. (J)		Intervalo de confiança BCa 95%	
				Inferior	Superior
EaD	Mestrado	Médio/técnico	3,736***	1,281	6,044
		Graduado	4,012***	1,602	6,417
		Pós-graduadoLS	4,625***	1,614	7,384
Presencial	Pós-graduadoLS ^c	Médio/técnico	9,499***	8,646 ^b	10,372 ^b
		Graduado	7,437***	4,538 ^b	9,936 ^b

Nota: BCa – Bias corrected accelerated (estimativa de Bootstrapp); *** $p < 0,01$ / ^a. A menos que seja afirmado o contrário, os resultados de inicialização são baseados em 1000 amostras bootstrapping / ^b. Baseado em 606 amostras / ^c. Se refere a pós-graduação *lato sensu*

Ao analisar a AF (4x2) da Qualificação e Modalidade, conforme Tabela 3, verificou-se que no grupo de qualificados com Mestrado, a diferença é apresentada para participantes da modalidade EaD em relação às outras qualificações, indicando que a qualificação mais elevada pode ter sido fator importante para maior percepção do Nível dh, tanto na modalidade EaD quanto na presencial. Já em relação à **H2**, que não pode ser confirmada na RLM, a AF aponta que apenas discentes da modalidade de ensino presencial, com qualificação de Pós-graduaçãoLS, apresentam Nível dh superior aos discentes da mesma modalidade com qualificação de médio/técnico ou de graduação, mas não confirma que a modalidade presencial apresenta Nível dh maior que a modalidade EaD.

O resultado da AF (4x3) entre os fatores Qualificação e Renda não apresentou significância estatística satisfatória, indicando que não existem diferenças entre as médias desses grupos. No entanto, após aplicar o *bootstrapping*, quando se analisa os resultados na comparação entre o Nível dh de cada grupo, conforme Tabela 4, foi observado que: (i) quem

tem qualificação de mestrado e pertence ao grupo com renda acima de R\$2.424,00, apresenta médias nos *scores* maiores que todos os demais fatores de qualificação; (ii) quem tem qualificação de graduação e/ou ensino médio/técnico e pertence ao grupo com renda entre R\$1.213,00 a R\$2.424,00, apresenta médias nos *scores* maiores do que quem tem Pós-graduaçãoLS, pertencente a mesma faixa de renda; e (iii) quem possui qualificação de ensino médio/técnico e pertence ao grupo com renda até R\$1.212,00, apresenta médias nos *scores* maiores do que quem tem Pós-graduaçãoLS na mesma faixa de renda.

Esses achados são interessantes e merecem estudos mais aprofundados. O fato de possuir mestrado e maior renda pode apresentar obviedade para um maior Nível dh, mas o grupo com qualificação mais baixa, com faixa de renda menor, ter *scores* médios maiores do que quem tem pós-graduaçãoLS não era uma situação esperada. É possível que esse grupo possa representar maior interesse em se qualificar por apresentar menor renda, pois além da identificação de renda menor, um dos motivos citados por esse grupo para cursar a graduação foi exatamente pela falta de recursos financeiros, ou seja, o curso é procurado também por quem precisa estar empregado. Esse argumento é reforçado porque boa parte (34%) desse grupo, com qualificação de nível médio e técnico, ainda não exercia atividade laboral.

Tabela 4

Comparações das médias entre os níveis de Qualificação e a Renda com Post-Hoc de Bonferroni, após o bootstrapping

Variável dependente: Nível dh			Diferença média (I-J)	Bootstrap ^a	
Renda	Qualif.(I)	Qualif.(J)		Intervalo de confiança 95% Inferior	Superior
Até R\$ 1.212,	Médio/técnico	Pós-graduadoLS	2,405**	,169 ^b	4,542 ^b
De R\$ 1.213, a 2.224,	Médio/técnico	Pós-graduadoLS	2,339**	,707 ^c	3,823 ^c
	Graduado	Pós-graduadoLS	3,411**	,857 ^c	5,685 ^c
		Médio/técnico	2,725*	-,075	5,642
Acima de R\$ 2.224,	Mestrado	Graduado	3,500**	,165	6,560
		Pós-graduadoLS	4,156***	,875	7,297

Nota: BCa – Bias corrected accelerated (estimativa de Bootstrapp); *** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,10$ / a. A menos que seja afirmado o contrário, os resultados de inicialização são baseados em 1000 amostras bootstrapping / b. Baseado em 868 amostras / c. Baseado em 638 amostras.

Por fim, o resultado do teste de diferença de médias entre Qualificação e Idade, utilizando a AF (4x3, mostrou que houve um efeito estatisticamente significativo para Idade ($F(2,287)=3,189$, $p<0,05$, $\eta^2=0,22$). Pela Tabela 5, verifica-se que os resultados contrariam parcialmente o resultado apresentado pela RLM, indicando uma relação inversa entre Idade e o Nível dh. Mas com o detalhamento da AF, considerando apenas a interação entre Qualificação e Idade, observa-se que a elevação da idade com maior qualificação indica também maior Nível dh. É importante ressaltar que a percepção de maior Nível dh por quem tem qualificação de mestrado e maior idade pode ser influenciada também pela experiência profissional, participação em atividades extensionistas, motivação e vontade de crescer profissionalmente, entre outros.

No entanto, foi verificado que os grupos qualificados com ensino médio/técnico e de graduados, pertencentes à faixa etária de 30 e 39 anos, apresentaram *scores* médios maiores que os pós-graduados da mesma faixa etária. Esse achado pode ser explicado porque o grupo de discentes graduados, em sua grande maioria (75%), são da modalidade EaD e, ao serem perguntados sobre se atuam profissionalmente na área contábil e os principais motivos para escolha do curso, responderam que: (i) não trabalham na área contábil (58%); e, (ii) estão

realizando o curso por falta de tempo, pela oportunidade de aperfeiçoamento na carreira, por considerar a qualidade acadêmica do curso e por falta de recurso financeiros. Já os discentes qualificados com ensino médio/técnico (sendo 43% do EaD e 57% do presencial) informaram que, além dos motivos citados pelos graduados para a escolha do curso, acrescentam a proximidade em relação ao polo/curso de sua residência.

Outrossim, o que diferencia esses grupos, segundo dados da pesquisa, é principalmente a motivação financeira, indicando que os graduados estejam se qualificando buscando melhorar as oportunidades de emprego, já que, no cômputo geral, indicaram que 58% trabalham em outra área; 25% trabalham na área contábil e 17% não exercem atividade laboral. Dos qualificados apenas com ensino médio/técnico, 37% trabalham em outra área; 30% trabalham na área contábil e 34% não exercem atividade laboral. Por outro lado, dos qualificados com Pós-graduaçãoLS, 83% trabalham em outra área; 17% trabalham na área contábil e todos exercem atividade laboral, deixando claro que a busca pela curso é, principalmente, pela oportunidade de aperfeiçoamento na carreira, como informado pelos respondentes.

Tabela 5

Comparações das médias entre os níveis de Qualificação e a Idade com Post-Hoc de Bonferroni, após o bootstrapping

Variável dependente: Nível dh			Dif.média (I-J)	Bootstrap ^a	
Idade	Qualif.(I)	Qualif.(J)		Intervalo de confiança BCa 95%	
				Inferior	Superior
De 18 a 29 anos	Médio/técnico	Mestrado	-3,095*	-7,902 ^c	,096 ^c
	Médio/técnico	Pós-graduadoLS	5,727***	2,240	9,155
De 30 a 39 anos	Graduado	Pós-graduadoLS	4,832***	1,585	7,967
	Mestrado	Pós-graduadoLS	3,727**	,984 ^d	6,100 ^d
	Pós-graduadoLS	Médio/técnico	3,069**	,070	6,379
De 40 anos em diante	Mestrado	Médio/técnico	6,545***	3,782 ^c	10,000 ^c
		Graduado	5,291***	2,000 ^c	8,575 ^c
		Pós-graduadoLS	3,476**	1,082 ^c	6,112 ^c

Nota: BCa – Bias corrected accelerated (estimativa de Bootstrapp); *** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,10$ / ^a. A menos que seja afirmado o contrário, os resultados de inicialização são baseados em 1000 amostras bootstrapping/ ^b. Baseado em 956 amostras/ ^c. Baseado em 951 amostras/ ^d. Baseado em 632 amostras/ ^e. Baseado em 984 amostras/ ^f. Baseado em 909 amostras.

Ao analisar apenas o grupo dos discentes da faixa etária entre 30 e 39 anos com ensino médio/técnico e sendo a maioria (88%) do EaD, os *scores* médios são maiores que dos discentes com as demais qualificações, sugerindo que a maior idade na modalidade EaD indica maior Nível dh. Logo, ao considerar a variável Idade com Qualificação e a Modalidade de Ensino, a lógica é alterada, indicando que a idade pode afetar o desenvolvimento acadêmico, mas em níveis diferentes, a depender de outras variáveis, como no estudo de Rahman et al., (2023), que indicou que alunos com idades maiores e iguais a 23 anos mostraram desempenho acadêmico melhor, em comparação com aqueles com idade entre 19 a 22 anos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa buscou analisar as características de tipos psicológicos e sociodemográficas de discentes de curso de graduação em Ciências Contábeis e a relação com o nível de desenvolvimento das habilidades essenciais para empregabilidade. Para tanto, foi proposto um

modelo econométrico de Regressão Linear Múltipla para verificar quais perfis (sociodemográfico e de tipos psicológicos) poderiam impactar melhor os níveis de percepção dos alunos. Além disso, foram realizadas análises de variâncias de médias, com AF (4x3 e 4x2), com o objetivo de verificar em que medida os níveis de desenvolvimento das habilidades eram diferentes entre os diferentes perfis de discentes.

De forma geral, os achados do estudo indicaram como foi o impacto das características (sociodemográficas e de tipos psicológicos) dos discentes na percepção do nível de desenvolvimento das habilidades. Foi verificado que há uma associação positiva (e negativa) entre alguns perfis sociodemográficos (Idade e Renda) e de alguns dos perfis de tipos psicológicos (Extroversão, Pensamento, Sensação e Intuição), de modo que os perfis de tipos psicológicos demonstraram ter um poder relacional mais forte que os perfis sociodemográficos citados. Estes apresentaram coeficientes reduzidos, indicando que questões comportamentais podem ter maior influência para a percepção do nível de desenvolvimento de algumas das habilidades mais exigidas pelo mercado de trabalho.

Embora não tivesse sido possível confirmar as hipóteses H1, H2, H4 e H6c pelo modelo de RLM, referentes às características de gênero, modalidade de ensino, qualificação, introversão e sentimento, no modelo de AF, com relação a interação entre os alguns dos grupos, os resultados mostraram que alguns níveis dos fatores qualificação, modalidade, renda e idade podem sim, em alguma medida, influenciar e apresentar *scores* médios maiores para a percepção de Níveldh. Por exemplo, não foi apenas a Modalidade (EaD ou Presencial) que definiu o maior *score* no estudo, mas a combinação Modalidade, Idade e/ou Qualificação. Assim, esses resultados indicam que o conjunto de fatores podem contribuir simultaneamente para se obter uma melhor performance do discente para garantir a empregabilidade.

Além disso, os achados do estudo indicam que o perfil de tipos psicológicos está em consonância com a literatura, havendo predomínio, no grupo de discentes da área de contabilidade, para o perfil Introversão/Pensamento/Sensação, o que indica que esse grupo tem como características: orientar sua energia para o interior, sendo mais contido nas suas decisões, também podendo apresentar dificuldades para se relacionar com outros indivíduos e preferir a comunicação escrita. Sendo essencialmente racional, suas decisões são tomadas através de processos lógicos, de forma objetiva; lidando melhor com tarefas que exijam processos/etapas do que com relacionamentos interpessoais. São mais sensoriais, preferindo realizar as coisas com base no conhecimento prático, além de ser detalhista e pragmático nas ações.

Essas atitudes e funções remetem ao profissional da contabilidade convencional, que prefere manter-se isolado em um departamento da empresa e receiam interagir com os demais setores. Esse resultado apresenta indícios que alguns dos cursos de contabilidade no Brasil ainda atraem, em sua maioria, discentes introvertidos, que enxergam a profissão através do modelo tradicional. Mesmo nos estudos mais recentes e longitudinais, como abordam Briggs et al. (2007) e Wetmiller e Barkhi (2021), as mudanças são poucos significativas, prevalecendo a atratividade para a profissão para discentes mais introvertidos, mantendo a visão tradicionalista. Contudo, o mercado de trabalho está exigindo uma nova geração de contadores (Briggs et al., 2007), isto é, de profissionais mais dinâmicos, mais reflexivos, com capacidade para tomar decisões de forma tempestiva, com boa comunicação oral e com boa interação social (Wetmiller & Barkhi, 2021). Nesse sentido, apesar dos esforços das empresas, das instituições de ensino e de órgãos internacionais para atrair novas gerações de profissionais, parece que os resultados estão longe de serem alcançados.

Portanto, pode ser mais eficiente readequar a estratégia de ensino para qualificar e treinar os discentes, adaptando-os aos novos ambientes de trabalho, do que realizar campanhas para atrair candidatos mais extrovertidos e/ou intuitivos, que "pensem fora da caixa". Isso

porque não se sabe ao certo o que realmente atrai esses candidatos à profissão. Seria apenas a obtenção de um emprego mais rápido e/ou a questão financeira? E, após a conquista do emprego e a resolução da questão financeira, o indivíduo ainda se sentiria atraído e motivado a permanecer na profissão?

Ademais, um profissional introvertido poderia ser atraído por saber que o ambiente profissional possui outros introvertidos, gerando uma atração por similaridade? Geralmente, as pessoas se sentem atraídas por ambientes com indivíduos de preferências semelhantes. Por exemplo, alguém que aprecia músicas com ritmo lento e suave provavelmente não se sentiria confortável por muito tempo em um ambiente com apenas músicas de *heavy metal*. Da mesma forma, quem prefere um ambiente com bastante interação, aberto e com pessoas comunicativas talvez não se adaptaria bem a um ambiente fechado, com pouca interação e pessoas que raramente se comunicam verbalmente.

Para atrair um público com perfil com mais afinidade às mudanças, é importante que as instituições de ensino melhorem a comunicação com os possíveis candidatos ao curso, visando demonstrar, de forma clara, o novo perfil exigido para a profissão. Além disso, a instituição precisa não apenas realizar mudanças curriculares e de metodologias de ensino, mas necessita possuir profissionais amplamente capacitados, atuando para além das necessidades do mercado, pensando na formação do sujeito, pois o ensino de habilidades comportamentais é parte do ensino à vida, de cidadania, de empatia, de respeito à diversidade como defendem Costa e Ferri (2018).

Os resultados obtidos contribuem com a literatura contábil na medida em que traz melhor compreensão da necessidade de conhecimento do perfil do discente para o planejamento do ensino no nível institucional. Embora o ensino do conteúdo teórico e prático seja para atender uma gama de áreas da profissão e seja generalizado, as metodologias de ensino podem ser diversificadas, visando atender a diversidade do perfil.

Enfim, essa pesquisa evidencia que conhecendo o perfil do estudante é possível adotar estratégias para melhorar a qualidade do ensino. Ademais, considerando que a evasão e a empregabilidade são temas sensíveis para o discente, a necessidade de uma boa qualificação e desenvolvimento de habilidades poderá contribuir para sua imagem enquanto profissional e, consequentemente, para a valorização da área.

Com esse conhecimento, a instituição poderá melhorar o incentivo aos discentes para desenvolverem habilidades relacionadas, principalmente, com extroversão e intuição, encorajando-os a realizar, eficientemente, as atividades de grupo em sala de aula, incluindo apresentações, participações em comissões, seminários, pesquisas, monitorias, debates, brainstorming e outras metodologias para aprendizagem ativa. Também por parte do discente, é importante que saiba, desde o primeiro ano de curso, quais as exigências específicas do mercado e que adquira autoconhecimento para entender melhor sobre esse enquadramento de perfil e escolha corretamente em qual área da contabilidade deseja atuar.

Destaca-se que os resultados apresentados possuem limitações quanto a sua abrangência e às generalizações, ou seja, o estudo foi realizado utilizando uma amostra reduzida e muito específica, não permitindo generalizações estatísticas.

Também como limitador, tem-se o fato da dificuldade para elaboração e validação dos instrumentos de coletas de dados psicométricos. O instrumento foi elaborado adotando as especificações recomendadas para instrumentos psicométricos, mas ainda é necessário realizar novos testes em outras amostras e com maior amplitude até que se possa recomendar a sua replicabilidade.

Assim, sugere-se ampliar a amostra, considerando um grupo maior de discentes e de diferentes cursos. Também seria importante realizar um estudo, no Brasil, tentando identificar se haverá mudança do tipo psicológico ao longo de algum tempo para identificar se é possível

que os alunos entrem na graduação com determinado perfil e saiam com alguma mudança na formação.

Da mesma forma, poderia ser importante ampliar as discussões para tentar entender melhor que característica (sociodemográfica e psicológica) poderia impactar de forma diferente segregando a variável dependente em níveis de habilidades intrapessoais e habilidades interpessoais.

REFERÊNCIAS

- Abdel-Rahim, H. Y. (2021). The effectiveness of online teaching and learning tools Students' perceptions of usefulness in an upper-level accounting course. *Learning and Teaching*, 14 (3), 52-69. <https://doi.org/10.3167/latiss.2021.140304>
- Al Husaini, Y. & Shukor, N. S. A. (2022). Factors Affecting Students' Academic Performance: A review. *Res Militaris*, 12, 284-294. <https://www.researchgate.net/publication/367360842>
- Araújo, E. F. de, Pereira, A. G., & Fávero, L. P. L. (2021). Desempenho acadêmico e modalidades de ensino: um constructo através da modelagem multinível. In Anais. São Paulo: ANPCONT. https://anpcont.org.br/wp-content/uploads/2022/05/399_merged.pdf
- Bala, R. & Singh, S. (2021). Employability skills of management students: A study of teacher's viewpoint. *Materials Today: Proceedings*. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2021.05.473>
- Banasik, E. & Jubb, C. (2021). Are Accounting Programs Future-ready? Employability Skills. *Australian Accounting Review*, 31, 256-267. <https://doi.org/10.1111/auar.12337>
- Bertolin, J. C. G., & Marcon, T. (2015). O (des)entendimento de qualidade na educação superior brasileira. Avaliação. Revista da Avaliação da Educação Superior, 20(1). <https://periodicos.uniso.br/avaliacao/article/view/2168>
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: algumas considerações. *Paidéia* (Ribeirão Preto), 22(53), 423-432. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2012000300014>
- Bowles, M., Ghosh, S., & Thomas, L. (2020). Future-proofing accounting professionals: Ensuring graduate employability and future readiness. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 11(1), 1–21. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1245097.pdf>
- Brasil. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). *Censo da Educação Superior 2021: notas estatísticas*. Brasília, DF: Inep, 2022. https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/notas_estatisticas_censo_da_educacao_superior_2021.pdf
- Briggs, S. P., Copeland, S. & Haynes, D. (2007). Accountants for the 21st Century, where are you? A five-year study of accounting students' personality preferences. *Critical Perspectives on Accounting*, 18 (5) 511-537. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2006.01.013>
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: The Guilford Press.
- Caiado, J., & Madeira, P. (2002). Determinants of the academic performance in undergraduate courses of the accounting. *Munich Personal Repec Archive*, (2199). <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/2199/>
- Carifio, J., & Perla, R. J. (2007). Ten Common Misunderstandings, Misconceptions, Persistent Myths and Urban Legends about Likert Scales and Likert Response Formats and Their Antidotes. *Journal of Social Sciences*, 3 (3), 106-116. <https://thescipub.com/pdf/jssp.2007.106.116.pdf>
- Carrol, N., & Burke, M. (2010). Learning effectiveness using different teaching modalities. *American Journal of Business Education*, 3(12), 65-76. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1058308>

- Cornachione, E. B. Jr., Cunha, J. V. A., Luca, M. M. M., & Ott, E. (2010). O bom é meu, o ruim é seu: perspectivas da teoria da atribuição sobre o desempenho acadêmico de alunos da graduação em Ciências Contábeis. *Revista Contabilidade & Finanças*, 21(53), 1-23. <https://doi.org/10.1590/S1519-70772010000200004>
- Costa, M. R., & Ferri, C. (2018). Empregabilidade e formação profissional: O que acontece depois da formatura? *Analytical Archives of Educational Policies*, 26(96). <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.26.2949>
- Creswell, J. W. (2014) *Investigação qualitativa & projeto de pesquisa: escolhendo entre 5 abordagens*. 3 ed. Porto Alegre. Penso editora.
- Fávero, L. P. L., & Belfiore, P. P. (2017). *Manual de análise de dados: estatística e modelagem multivariada com Excel, SPSS e Stata*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Feist, J.; Feist G. J., & Roberts, T-A. (2015). *Teorias da Personalidade* (8ª ed.). Tradução: Sandra Maria Mallmann da Rosa. Porto Alegre: AMGH.
- Ferrando, P. J., & Lorenzo-Seva U. (2018). Assessing the quality and appropriateness of factor solutions and factor score estimates in exploratory item factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 78, 762-780. <https://doi.org/10.1177/0013164417719308>
- Gammie, B., Gammie, E., & Cargill, E. (2002). Personal skills development in the accounting curriculum. *Accounting Education: An International Journal*, 11(1), 63-78. <https://doi.org/10.1080/09639280210153272>
- Hanushek, E. & L. Woessmann. (2020). The economic impacts of learning losses, OECD *Education Working Papers*, 225, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/21908d74-en>.
- Helal, D. H., Neves, J. A., & Fernandes, D. C. (2007). Empregabilidade gerencial no Brasil. *RAC-Eletrônica*, 1(2), 1-19. https://arquivo.anpad.org.br/periodicos/arq_pdf/a_632.pdf
- Hernández-Nieto, R. A. (2002). Contributions to statistical analysis. *Mérida: Universidad de Los Andes*, 119.
- International Accounting Education Standards Board - IAESB. (2019). Handbook of International Education Pronouncements. New York, NY: *International Federation of Accountants*. https://www.ifac.org/_flysystem/azure-private/publications/files/Handbook-of-International-Education-Standards-2019.pdf
- Jung, C.G. (1991). *Tipos Psicológicos*. Petrópolis: Vozes.
- _____. (2017). *Fundamentos de Psicologia Analítica*. As conferências de tavistock. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes.
- Lira, T. A., Gomes, F. P. C., & Musial, N. T. K. (2021). Habilidades e competências profissionais exigidas dos contadores: quais os requisitos dos anúncios de emprego? *Revista Catarinense Da Ciência Contábil*, 20, e3227. <https://doi.org/10.16930/2237-766220213227>
- Mhlongo, F. (2020). Pervasive skills and accounting graduates' employment prospects: Are South African employers calling for pervasive skills when recruiting? *Journal of Education (University of KwaZulu-Natal)*, (80), 49-71. <https://journals.ukzn.ac.za/index.php/joe/article/view/1577>
- Miranda, C. de S., Lima, J. P. R. de, & de Souza, T. C. (2021). Habilidades dos recém-formados em Contabilidade: análise da percepção dos profissionais de recrutamento. *Revista De Contabilidade Da UFBA*, 15, e2105. <https://doi.org/10.9771/rc-ufba.v15i0.42987>
- Nasu, V. H. (2020). Accounting students' performance in distance education: a study focused on sociodemographic factors. *Journal of Information Systems and Technology Management*, 17. <http://dx.doi.org/10.4301/S1807-1775202017007>
- Paccagnella M. (2016). Age, ageing and skills: Results from the Survey of Adult Information: Skills”, OECD *Education Working Papers*, No. 132, OECD Publishing, Paris,

- <http://dx.doi.org/10.1787/5jm0qln38lvc-en>.
- Pacico, J. C. (2015). Construção e adaptação de instrumentos de avaliação psicológica. In: Claudio Hutz, Denise Bandeira, Clarissa Trentini. (Org.). *Construção e adaptação de instrumentos de avaliação psicológica*. 1ed. p. 54-65.
- Phan, D., Yapa, P. e Nguyen, H.T. (2020). Accounting graduate readiness for work: a case study of South East Asia", *Education + Training*, 63(3), 392-416. <https://doi.org/10.1108/ET-02-2019-0036>
- Rahman, S., Munam, A. M., Hossain, A., Hossain, A. S. M. D., & Bhuiya, R. A. (2023). Socio-economic factors affecting the academic performance of private university students in Bangladesh: a cross-sectional bivariate and multivariate analysis. *SN social sciences*, 3(2), 26. <https://doi.org/10.1007/s43545-023-00614-w>
- Reyneke, Y. & Shuttleworth, C. C. (2018). Accounting Education in an Open Distance Learning Environment: Case Studies for Pervasive Skills Enhancement. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 19 (3), 140-155. <https://doi.org/10.17718/tojde.445115>
- Rios, J., & Wells, C. (2014). Validity evidence based on internal structure. *Psicothema*, 26(1), 108-116. <https://www.psicothema.com/pi?pii=4168>
- Rodrigues, B. C. de O., Resende, M. S., Miranda, G. J., & Pereira, J. M. (2016). Determinantes do desempenho acadêmico dos alunos dos cursos de Ciências Contábeis no ensino à distância. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 35(2), 139-153. <https://doi.org/10.4025/enfoque.v35i2.30105>
- Rodrigues, D. S., Santos, N. de A., Santana, M. da S., & Lemes, A. P. M. (2017). Diferenças entre gênero, etnia e perfil socioeconômico no exame nacional de desempenho do estudante do curso de ciências contábeis. *Revista Contemporânea De Contabilidade*, 14(33), 101–117. <https://doi.org/10.5007/2175-8069.2017v14n33p101>
- Santos, N. de A. (2012). Determinantes do Desempenho Acadêmico dos Alunos dos Cursos de Ciências Contábeis. Tese (Doutorado em Ciências Contábeis) - Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. <https://doi.org/10.11606/T.12.2012.tde-11062012-164530>
- Santos, A. M.; Amorin, N. G. F. & Cunha, T. M. (2021). As competências do contador sob a ótica dos profissionais atuantes da cidade de Vitória de Santo Antão. *Revista Ambiente Contábil*, 13 (2), 355-379. <https://periodicos.ufrn.br/ambiente/article/view/20236/14367>
- Schwab, K. (2018). A Quarta Revolução Industrial. (Trad. Daniel Moreira Miranda), São Paulo: Edipro.
- Swain, M.R. & Olsen, K. J. (2012). From Student to Accounting Professional: A Longitudinal Study of the Filtering Process. *Issues in Accounting Education* (2012) 27 (1): 17–52. <https://doi.org/10.2308/iace-50076>
- Takeuchi, M. (2022). Determinants of academic achievement in Japanese university students: gender, study skills, and choice of university. *SN social sciences* 2 (83). <https://doi.org/10.1007/s43545-022-00388-7>
- Tsiligiris, V. & Bowyer, D. (2021). Exploring the impact of 4IR on skills and personal qualities for future accountants: a proposed conceptual framework for university accounting education. *Accounting Education*, 30(6) 621-649. <https://doi.org/10.1080/09639284.2021.1938616>
- World Economic Forum - WEF (2023). Future of Jobs Report. Insight Report. Cologny/Geneva, https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf
- Wetmiller, R.J & Barkhi, R. (2021). Redefining the accountant's personality: success or stagnancy? *Accounting Research Journal*. 34 (1) 76-90. <https://doi.org/10.1108/ARJ-02-2020-0042>

- Yu, Z. (2021). The effects of gender, educational level, and personality on online learning outcomes during the COVID-19 pandemic. *Int J Educ Technol High Educ* 18 (14). <https://doi.org/10.1186/s41239-021-00252-3>
- Yorke, M. (2006). Employability in higher education: What it is – what it is not? United Kingdom: *The Higher Education Academy*. <https://www.voced.edu.au/content/ngv%3A16446>
- Zacharias, J.J.M. (2017). *Os tipos psicológicos junguianos*. São Paulo, Sattva Editora.