

A Relação entre Soft Skills e o Desenvolvimento de Carreira do Estudante de Ciências Contábeis: um Estudo sobre a Formação Acadêmica e as Demandas do Mercado Profissional

Taís Chaiane Elesbão

Universidade Federal de Santa Maria

Tarciana Faccin Garlet

Universidade Federal de Santa Maria

Cristiane Krüger

Universidade Federal de Santa Maria

Resumo

Diante das transformações no mercado de trabalho, destaca-se a crescente importância das habilidades interpessoais exigidas dos profissionais contábeis no mercado de trabalho. Nesse aspecto, no presente trabalho propôs-se analisar a relação entre as *soft skills* e as dimensões do desenvolvimento de carreira dos estudantes de Ciências Contábeis. O arcabouço teórico é sustentado nos temas centrais da pesquisa, quais sejam, *soft skills* e desenvolvimento de carreira universitária. A partir de uma abordagem quantitativa, descritiva e de levantamento, o estudo descreveu o perfil dos estudantes, identificou as relações dos construtos de *soft skills* e desenvolvimento de carreira. Para isso, adotou-se análise descritiva e Modelagem de Equações Estruturais por Mínimos Quadrados Parciais. Em relação aos resultados, das 12 hipóteses testadas, seis foram confirmadas, evidenciando que a autodeterminação influencia a identidade e a decisão de carreira; a resiliência favorece a exploração ampliada; a empatia impacta a exploração de carreira; a assertividade interfere na decisão de carreira; e o apoio social contribui para o desenvolvimento do locus de controle. As demais hipóteses foram rejeitadas por ausência de significância ou por relação contrária a proposta. Entre os principais achados, destacam-se contribuições para o aprimoramento da formação acadêmica em Ciências Contábeis, sugerindo a necessidade de alinhar o currículo às demandas do mercado de trabalho e de promover a construção de trajetórias profissionais mais conscientes e eficazes. O estudo também amplia a compreensão teórica sobre o papel das *soft skills* no contexto universitário brasileiro.

Palavras-chave: Autoconhecimento. Desenvolvimento profissional. Educação superior

1 Introdução

Durante o processo de recrutamento e seleção para exercer uma vaga dentro de uma organização, a análise do perfil comportamental é fundamental para identificar o perfil mais adequado para cada vaga (Vieira, 2023). Nesse contexto, Dolce *et al.* (2020) descrevem que os empregadores frequentemente reconhecem as habilidades interpessoais, também denominadas *soft skills*, como preferências às competências técnicas.

Dessa forma, trabalho em equipe, organização, comunicação assertiva, habilidades de relacionamento interpessoal, comprometimento e proatividade são alguns dos exemplos de *soft skills* requeridas nas vagas de trabalho de contabilidade (Borges, 2021). Ainda, vale-se ressaltar, aquelas características demandadas nas diretrizes curriculares nacionais dos cursos de Ciências Contábeis, que serão vivenciadas pelos profissionais contábeis quando ingressarem no mercado de trabalho, como: comunicação eficaz, cooperatividade, criatividade, reflexividade, proatividade, inovação, adaptabilidade, ceticismo e ética (Brasil, 2024).

Diante disso, a fim de que esses alunos possam garantir melhores empregos no mercado de trabalho, as universidades estão com foco crescente no desenvolvimento desses atributos pessoais durante a graduação (Tsiligiris & Bowyer, 2021). Esse processo de transição da graduação para o mercado trabalho é reconhecida como uma das etapas do desenvolvimento

de carreira (Teixeira *et al.*, 2019). Para esses autores, a definição de desenvolvimento de carreira pode ser dada como o “processo cíclico que envolve a autoconsciência e a prontidão dos indivíduos para responder ao contexto e às tarefas típicas dos diferentes estágios da vida e carreira” (Teixeira *et al.*, 2019, p. 2).

Nesse contexto, os alunos de graduação tornam-se responsáveis pela construção e desenvolvimento de suas próprias trajetórias profissionais, sendo preciso investir em autoconhecimento e autodesenvolvimento a fim de conectar sua carreira com seus interesses e valores pessoais (Vieira *et al.*, 2022). No âmbito dos cursos de Graduação em Ciências Contábeis, suas diretrizes curriculares nacionais destacam a necessidade de assegurar as condições para que o bacharel compreenda questões científicas, técnicas, sociais, ambientais e políticas no contexto da Contabilidade, bem como a aplicação da tecnologia da informação e comunicação (Brasil, 2024). Além disso, o formado deve ter a capacidade de apropriar-se de vários atributos como a aplicação de pensamento científico no desenvolvimento de suas atividades com concepções multidisciplinares e prover meios e estratégias para tomada de decisão (Brasil, 2024).

Com base no apresentado, diante da relevância das *soft skills* para o mercado de trabalho e do desenvolvimento de carreira durante o processo de ensino-aprendizagem, questiona-se qual a relação entre as *soft skills* e as dimensões do desenvolvimento de carreira dos estudantes de Ciências Contábeis? Visando responder o problema de pesquisa proposto, objetiva-se analisar a relação entre as *soft skills* e as dimensões do desenvolvimento de carreira dos estudantes de Ciências Contábeis.

Como justificativas do trabalho, tem-se que as *soft skills* são essenciais para o crescimento profissional e pessoal, sendo cada vez mais reconhecidas pelas empresas na contratação e retenção de talentos (Silva *et al.*, 2023). Ainda, pode-se dizer que os universitários que realizam o planejamento de carreira percebem um desenvolvimento profissional mais acentuado em comparação àqueles que não o fazem (Carvalho & Mourão, 2019). Dessa forma, a pesquisa justifica-se por aprofundar a teoria sobre desenvolvimento de carreira, tendo em vista que analisar o desenvolvimento de carreira dos universitários pode auxiliar no fomento a programas direcionados ao tema.

Além disso, analisar os futuros profissionais enquanto ainda estão na graduação pode auxiliar na compreensão desses indivíduos, agregando também, para as instituições de ensino superior, possibilitando o ajuste de currículos e de métodos de ensino, para atender essas demandas e preparar esses jovens para desafios presentes e futuros (Espindola & Petri, 2024), o que justifica a pesquisa com esses futuros profissionais.

A pesquisa também se justifica por essas constatações estarem alinhadas ao ODS 4, “Assegurar a educação inclusiva, equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos”, e ao ODS 8, “Promover o crescimento econômico sustentável, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos e todas”, contribuindo, assim, para os esforços globais em direção a uma sociedade mais inclusiva, sustentável e comprometida com a Agenda 2030.

2 Referencial Teórico

2.1 *Soft skills* e desenvolvimento de carreira

As *soft skills* também pode ser entendida como as habilidades úteis na prática do exercício profissional, que estejam relacionados ao comportamento humano e que estão constantemente em desenvolvimento (Bassani, 2021). Esses comportamentos não técnicos são fundamentais para o desenvolvimento da carreira profissional, tendo em vista sua função não apenas para conquistar melhores empregos, mas também para mantê-los (Bassani, 2021).

Compreendido a relevância das *soft skills* para o desenvolvimento profissional, buscou-se uma forma de mensurar essas habilidades. Assim, esta pesquisa adotou a *Soft Skills Inventory* (SSI), desenvolvida por Jardim *et al.* (2020), como instrumento de avaliação. A SSI é composta por 49 itens distribuídos em seis dimensões. A primeira, chamada de autodeterminação, refere-se a gestão de si mesmo para a expansão e desenvolvimento de potencialidades a fim de alcançar objetivos pessoais, sociais e profissionais (Jardim, *et al.*, 2020). Enquanto, a resiliência diz respeito a capacidade de lidar com os efeitos negativos de adversidades (Jardim, *et al.*, 2020).

A assertividade, por sua vez, refere-se à habilidade de saber utilizar uma comunicação adequada nas situações do cotidiano (Jardim *et al.*, 2020). Seguido do apoio social, ligado à promoção de redes de contato, focado no apoio social recebido pelos outros, sejam amigos ou família (Jardim *et al.*, 2020). Ainda, a empatia é lida como um conjunto de componentes relacionando ao fato de saber o que o outro sente, bem como sentir o que o outro sente (Jardim *et al.*, 2020). A última dimensão refere-se ao trabalho em equipe, voltado à capacidade de trabalhar com outras pessoas, especialmente como parte de uma equipe (Jardim *et al.*, 2020).

Em relação à carreira, Vieira (2022) descreve que está relacionada às vivências de uma pessoa ao longo de toda a sua vida que podem influenciar a sua forma de ver o trabalho. Dessa forma, Teixeira *et al.* (2019) relatam que o desenvolvimento de carreira é um processo complexo, já que é necessária adaptação constante do indivíduo, dependendo de cada contexto. Nesse contexto, uma das primeiras etapas, mas que possui alta relevância no desenvolvimento de carreira é a transição da educação para o trabalho (Teixeira *et al.*, 2019).

Com base nesses achados, optou-se pela utilização da EDCU - Escalas de Desenvolvimento de Carreira de Universitários para mensurar essas características nos alunos de Ciências Contábeis. A primeira dimensão da EDCU é a Identidade de carreira, associada ao alinhamento do estudante de sua escolha profissional com sua identidade pessoal, refletindo em aspectos de motivação, comprometimento e satisfação com a carreira (Teixeira *et al.*, 2019). Em seguida, a decisão de carreira busca mensurar o quanto de clareza o estudante universitário possui sobre seus objetivos profissionais, refletidos através de um projeto profissional com metas e objetivos definidos, bem como seu planejamento (Teixeira *et al.*, 2019).

Já, a exploração ampliada está associada à preocupação e cuidado em relação ao futuro do aluno de graduação, exibindo comportamentos de busca ativa sobre experiências e informações sobre o mundo profissional e sobre si mesmo, para auxiliar na tomada de decisões ou para avançar na carreira (Teixeira *et al.*, 2019). A penúltima dimensão, conforme os autores, o locus de controle profissional (interno) está focada na crença do universitário, de que o sucesso profissional, estão mais ligadas a esforço e iniciativas próprias do que em circunstâncias ambientais ou causais. Por fim, a autoeficácia profissional é direcionada ao nível de crença do estudante em exercer adequadamente as atividades profissionais que serão exigidas do mesmo (Teixeira *et al.*, 2019). Posto isso, segue-se para o modelo teórico.

2.2 Modelo teórico

A partir do referencial apresentado, é possível propor um modelo teórico integrador entre as *soft skills* (Jardim *et al.*, 2020) e as dimensões do desenvolvimento de carreira universitária (EDCU) (Teixeira *et al.*, 2019), adequado para análise por Modelagem de Equações Estruturais com Mínimos Quadrados Parciais (PLS-SEM). Este modelo propõe analisar se as dimensões do desenvolvimento de carreira universitário são influenciadas pelas *soft skills* dos estudantes, sendo essa relação potencialmente impactada por características do perfil sociodemográfico dos estudantes.

Isto posto, pretende-se considerar as *soft skills* como variáveis exógenas, que serão avaliadas por meio da SSI, compreendendo seis dimensões: autodeterminação (AD), resiliência

(RES), empatia (EMP), assertividade (AST), apoio social (AS), e trabalho em equipe (TE) (Jardim *et al.*, 2020). Para o desenvolvimento de carreira universitário, variável endógena, será considerada a EDCU que é composta por cinco dimensões: identidade de carreira (IC), decisão de carreira (DC), exploração ampliada (EX), autoeficácia profissional (AE) e locus de controle profissional (LC) (Teixeira *et al.*, 2019).

Nesse sentido, quanto à autodeterminação (AD) acredita-se que contribui para o senso de propósito e identidade profissional (IC) (Jardim *et al.*, 2020; Teixeira *et al.*, 2019). E, estudantes com maior autodeterminação (AD) tendem a tomar decisões mais assertivas sobre suas carreiras (DC) (Savickas & Porfeli, 2012). Uma vez que a capacidade de definir objetivos e agir com autonomia favorece a construção de uma identidade profissional sólida, e que, indivíduos com maior iniciativa e controle sobre suas metas tendem a tomar decisões mais conscientes e assertivas sobre seu futuro profissional. Logo, emergem as primeiras hipóteses da pesquisa: *H₁. A autodeterminação está positivamente relacionada à identidade de carreira dos estudantes de Ciências Contábeis.*

H₂. A autodeterminação influencia positivamente a decisão de carreira.

A resiliência (RES), por sua vez, está relacionada à capacidade de superar desafios e fortalecer a crença na própria competência profissional (AE) (Jardim *et al.*, 2020). E, contribui para o sentimento de controle interno sobre os resultados da carreira (LC) (Teixeira *et al.*, 2019). Dado que a capacidade de enfrentar adversidades contribui para fortalecer a crença na própria competência para atuar na carreira escolhida, e que estudantes resilientes tendem a acreditar que o sucesso profissional depende predominantemente de seus próprios esforços, formularam-se as seguintes hipóteses: *H₃. A resiliência determina positivamente a autoeficácia profissional;* e *H₄. A resiliência influencia positivamente o locus de controle profissional.*

E, a empatia (EMP) amplia a consciência de diferentes perspectivas, favorecendo a exploração de possibilidades profissionais (EX) (Teixeira *et al.*, 2019). Considerando que indivíduos empáticos estão mais abertos a considerar múltiplas possibilidades e contextos profissionais durante sua formação, elaborou-se a seguinte hipótese: *H₅. A empatia influencia positivamente a exploração ampliada.*

Ainda, para Bilgili e Kara (2020), receber sentimentos de empatia (EMP) de pessoas próximas tende a incentivar a exploração de experiências e o ganho de autoconfiança. Conforme os autores a empatia é uma parte da personalidade e uma habilidade que desempenha um papel fundamental no desenvolvimento profissional e, conseqüentemente, nas decisões de carreira (DC) (Bilgili & Kara, 2020). Tendo em vista que possuir essa habilidade poderia favorecer a tomadas de decisão de carreira mais conscientes e estratégicas, levanta-se a Hipótese 6. *H₆. A empatia influencia positivamente a decisão de carreira.*

A assertividade (AST) permite expressar preferências de forma clara e é essencial para decisões assertivas de carreira (DC) (Savickas & Porfeli, 2012). Desenvolver a assertividade promove uma postura decidida, autoconfiante e madura, características fundamentais para alcançar sucesso no futuro profissional (Matossy & Balduino, 2020), atribuindo para si a responsabilidade do que lhe acontece pelo locus de controle interno (Haverot *et al.*, 2019). Uma vez que a capacidade de expressar pensamentos e preferências de forma clara e objetiva é essencial para tomar decisões vocacionais coerentes, bem como perceber-se como um agente direto de suas escolhas, conquistas e conseqüências formulou-se a sétima e a oitava hipóteses de pesquisa: *H₇. A assertividade determina positivamente a decisão de carreira;* e, *H₈. A assertividade determina positivamente o locus de controle profissional.*

O apoio social (AS) fortalece a crença na capacidade pessoal ao oferecer apoio emocional e informacional (AE) (Teixeira *et al.*, 2019). E, a percepção de apoio social (AS) contribui para uma visão de controle interno mais forte sobre a trajetória profissional (LC) (Teixeira *et al.*, 2019). O apoio recebido por colegas, familiares e professores pode reforçar a

confiança do estudante em sua capacidade de atuar na carreira, e considerando que o suporte recebido pode favorecer o desenvolvimento de uma percepção mais interna e ativa sobre o controle da trajetória profissional, elaboraram duas hipóteses descritas a seguir: H_9 . *O apoio social está positivamente relacionado à autoeficácia profissional*; e H_{10} . *O apoio social determina positivamente o locus de controle profissional*.

O trabalho em equipe (TE) desenvolve pertencimento e sentido de identidade em contextos profissionais e acadêmicos (EX) (Jardim *et al.*, 2020). Visto que experiências colaborativas contribuem para a integração entre o papel profissional e a identidade pessoal do estudante, sugere-se as seguintes hipóteses: H_{11} . *O trabalho em equipe está positivamente relacionado à identidade de carreira*.

Além disso, as escolhas de carreira do profissional contábil são construídas por meio de experiências, em um processo de formação da identidade do indivíduo em relação à profissão escolhida, em que se demanda, para sua permanência, o desenvolvimento tanto de competências técnicas, quanto de *soft skills* (Carvalho Júnior, 2024). Nesse contexto, o trabalho em equipe torna-se um elemento central, pois exige o desenvolvimento de competências como criatividade, escuta ativa, comunicação e valorização das opiniões alheias. Diante disso, pode-se supor que as experiências relacionadas ao trabalho em equipe exerçam influência significativa nas decisões de carreira dos alunos de Ciências Contábeis, levantando a Hipótese 12: H_{12} . *O trabalho em equipe está positivamente relacionado às decisões de carreira*.

Cabe destacar que o modelo é compatível com o modelo de respostas adaptativas de Teixeira *et al.* (2019), uma vez que as *soft skills* podem ser entendidas como recursos adaptativos que afetam diretamente as respostas adaptativas representadas pelas dimensões da EDCU, o que contribui para a pesquisa proposta.

3 Procedimentos Metodológicos

A presente pesquisa classifica-se como quantitativa quanto à abordagem do problema, descritiva em relação aos objetivos e, no que se refere aos procedimentos técnicos, caracteriza-se como uma pesquisa de levantamento, por meio de questionário com os estudantes de graduação em Ciências Contábeis da UFSM. A população do presente estudo é composta por estudantes de graduação do curso de Ciências Contábeis, da Universidade Federal de Santa Maria. Conforme dados fornecidos pela Secretaria Integrada de Graduação III/CCSH da UFSM, no primeiro semestre de 2025, havia, desconsiderando os alunos que estavam com suas matrículas trancadas, 200 estudantes matriculados no turno noturno e 158 no turno diurno, totalizando 358 alunos, o que corresponde a população desta pesquisa.

Considerando que a pesquisa se propõe a utilizar a Modelagem de Equações Estruturais via Mínimos Quadrados Parciais (PLS-SEM) e que o modelo teórico apresentado envolve múltiplos construtos com relações causais entre si, para definição do tamanho amostral mínimo adotou-se os preceitos estabelecidos para amostragem com população finita (Marconi & Lakatos, 2023). Dessa forma a amostra mínima recomendada foi de aproximadamente 186 estudantes, considerando um erro amostral de 5% e nível de confiança de 95%, adequada para análises com PLS-SEM com 11 dimensões e 9 relações. Ao término da coleta, obteve-se um total de 208 questionários. Desses, um foi descartado por apresentar mais de 15% das questões sem resposta. Assim, 207 respostas permaneceram válidas e seguiram para a etapa seguinte da pesquisa, número superior à amostra mínima estimada.

A fim de alcançar o objetivo proposto, utilizou-se um questionário estruturado a partir de duas escalas já desenvolvidas, respectivamente, Jardim *et al.* (2020) para *soft skills* e Teixeira *et al.* (2019) para desenvolvimento de carreira. O instrumento foi composto por três blocos. O primeiro refere-se a questões sociodemográficas, compreendendo nove questões: gênero, semestre, idade, tipo de ingresso (universal ou cotas), turno predominante do curso, se

possui vínculo empregatício, se este vínculo está relacionado a área contábil, se possui filhos, estado civil. O segundo bloco de questões contemplou os constructos e variáveis de SSI, com base no estudo de Jardim *et al.* (2020). Enquanto o terceiro bloco compreendeu a escala de Desenvolvimento de Carreira Universitárias (EDCU), de Teixeira *et al.* (2019).

Nesse sentido, cita-se que as 49 questões utilizadas para mensurar as *soft skills* (SSI) (Jardim *et al.*, 2020) e as 31 assertivas para avaliar o desenvolvimento de carreira universitário (EDCU) (Teixeira *et al.*, 2019) foram mensuradas a partir de uma escala Likert de cinco pontos. Nessa escala, 1 representa o “Discordo totalmente”, não correspondendo de maneira alguma com o modo como o respondente pensa, sente ou age, enquanto 5 indica “Concordo totalmente”, se alinhando ao modo com que o respondente sente, pensa ou age.

Para medir a escala de *soft skills*, foram utilizadas 49 assertivas, distribuídas da seguinte forma: nove para AD, nove para RES, sete para EMP, oito para AST, oito para AS e oito para TE. Enquanto, para medir o desenvolvimento de carreira, foram utilizadas 31 assertivas, distribuídas da seguinte forma: seis para IC, cinco para DC, cinco para LC, nove itens para AFP, e seis itens para a EX. Ressalta-se que algumas questões apresentaram escores invertidos, assim, os itens 4, 5, 6, 11, 13, 15, 16, 18, 21 e 24 apresentaram enunciado negativo, sendo os demais considerados positivos.

A fim de coletar os dados necessários para proceder a análise, coleta de dados foi realizada de forma presencial nas salas de aula durante o mês de junho de 2025. Vale-se ressaltar que, a fim de atender aos requisitos do Comitê de Ética em Pesquisas da Universidade Federal de Santa Maria, o qual é reconhecido pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa, as pesquisadoras tiveram preocupação e cuidado ao adotar os Termos de Confiabilidade e de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme previsto pela respectiva instituição de ensino. Com isso, 207 questionários foram validados e partiram para a próxima etapa da pesquisa.

Após a coleta de dados, os questionários foram tabulados em uma planilha eletrônica no programa Microsoft Office Excel®, na qual foram inseridas as respostas coletadas. Em seguida, os dados passaram por um processo de revisão. Após essa etapa de limpeza, foi realizada a análise dos dados, utilizando-se da técnica de modelagem Modelagem de Equações Estruturais (MEE) com estimação por Mínimos Quadrados Parciais (PLS). Nesse sentido, a figura 1 evidencia os critérios empregados para a avaliação da relação entre as *soft skills* e o desenvolvimento de carreira universitário.

Avaliação do Modelo de Mensuração		
Teste	Critérios	Conceito
Consistência Interna		
Alfa de Cronbach (α)	$0,70 < \alpha < 0,95$	É a estimativa da confiabilidade baseada nas intercorrelações das variáveis observadas (Hair Jr., Gabriel & Patel, 2014).
Confiabilidade Composta (ρ_c)	$0,70 < \rho_c < 0,95$	É a verificação se as VL's são “não viesadas” (Hair Jr., Gabriel & Patel, 2014).
Validade Convergente		
Variância Média Extraída – VME	$VME > 0,5$	É a porção que os dados são explicados pelas VL's. (Ringle, Silva & Bido, 2014).
Validade Discriminante		
Cargas Fatoriais Cruzadas (CFC)	CFC original > CFC demais	É a correlação das VO's com as VL's. (Ringle, Silva & Bido, 2014).
Critério Fornell-Larcker	$\sqrt{VME} > r_{ij}$ para $i \neq j$	É a comparação das raízes quadradas das VME's com as correlações de Pearson (Fornell & Larcker, 1981).
Critério Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT).	$HTMT < 0,9$ $LS_{97,5\%} HTMT < 1,0$	É um critério mais eficiente que o de Fornell Larcker, vem a ser uma estimativa da

Confirmado pelo método <i>Bootstrapping</i>		correlação entre as VL's. (Netemeyer, Bearder & Sharma, 2003).
Avaliação do Modelo Estrutural		
Avaliação da Colinearidade <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF)	VIF < 5	A existência de fortes correlações entre as VL's, indica problemas de colinearidade (Hair Jr. <i>et al.</i> , 2017).
Tamanho do Efeito (f^2); Confirmado pelo método <i>Bootstrapping</i>.	$0,02 \leq f^2 \leq 0,075$ (pequeno efeito); $0,075 \leq f^2 \leq 0,225$ (médio efeito); e $f^2 > 0,225$ (grande efeito)	Avalia a utilidade de cada VL's endógenas para o ajuste do modelo (Cohen, 1988; Hair Jr., Gabriel & Patel, 2014; Lopes <i>et al.</i> , 2020).
Coeficiente de Explicação (R^2); Confirmado pelo método <i>Bootstrapping</i>.	$0,02 \leq R^2 \leq 0,075$ (efeito fraco); $0,075 < R^2 \leq 0,19$ (efeito moderado); e $R^2 > 0,19$ (efeito forte)	Avalia a porção da variabilidade das VL's predictoras (endógenas) (Cohen, 1988 Lopes <i>et al.</i> , 2020).
Validade do Coeficiente Estrutural (β); Confirmado pelo método <i>Bootstrapping</i>.	$H_1: \beta \neq 0$ $t_c \cdot > 1,96$ ($p < 0,05$)	Avalia a significância do valor do coeficiente estrutural (confirmação da hipótese ou não) (Hair Jr. <i>et al.</i> , 2017).
Relevância Preditiva (Q^2); Confirmado pelo método <i>Blindfolding</i>.	$Q^2 > 0$ $0,01 \leq Q^2 \leq 0,075$ (grau fraco); $0,075 < Q^2 \leq 0,25$ (grau moderado); e $Q^2 > 0,25$ (grau forte)	Avalia o grau de acurácia do modelo final (Chin, 2010; Hair Jr. <i>et al.</i> , 2017; Lopes <i>et al.</i> , 2020).

Figura 1 Critérios para a avaliação sistemática dos resultados do modelo

Fonte: Elaborado por Lopes *et al.* (2020), adaptado de Ringle, Silva e Bido (2014).

A Figura 1 descreve os critérios que foram utilizados para avaliação sistemática do modelo de mensuração estrutural. Inicialmente, se avaliou o modelo com base na validade convergente, por meio da Variância Média Extraída (VME). Em seguida, foi averiguada a consistência interna por meio do Alfa de Cronbach (α) e da Confiabilidade Composta (ρ_c). A etapa final dessa avaliação compreende a verificação da validade discriminante, por meio dos testes de Cargas Fatoriais Cruzadas (CFC) e dos critérios Fornell-Larcker e *Heterotari-Monotrait Ratio* (HTMT). Na sequência, na modelagem se avaliou o modelo estrutural por meio da avaliação de colinearidade (VIF), do tamanho do efeito (f^2), Coeficiente de Explicação (R^2), Validade do Coeficiente Estrutural (β). Por fim a Relevância Preditiva do modelo foi averiguada (Q^2). A análise estrutural foi baseada em Ringle, Silva e Bido (2014).

4 Análise dos Dados

4.1 A relação entre as *soft skills* e o desenvolvimento de carreira dos universitários

Inicialmente, identificou-se o perfil dos respondentes, sendo composto por graduandos do 9º semestre em Ciências Contábeis, cursando no período noturno, que não ingressaram por nenhuma política de cotas, trabalhadores, 42% ligados a área contábil, com idade entre 18 e 29 anos, solteiros, sem filhos e do gênero feminino. Posta a descrição do perfil sociodemográfico, passa-se para a análise da relação entre os constructos.

Posteriormente, tendo em vista os pontos apresentados nos tópicos anteriores, com o intuito de analisar as relações entre as *soft skills* e as dimensões de desenvolvimento de carreira em universitários utilizou-se a Modelagem de Equações Estruturais (MEE). Posto isso, estabeleceu-se os procedimentos para a realização dos testes necessários ao alcance dos objetivos. Tais análises seguiram as etapas propostas por Lopes *et al.* (2020), Ringle, Wendel e Becker (2022) e Hair Jr. *et al.* (2022). Dessa forma, a primeira etapa para avaliação do modelo de mensuração se deu por meio da verificação da validade convergente dos construtos, a partir da análise da Variância Média Extraída (VME). A VME indica, em média, o quanto as variáveis se correlacionam positivamente com seus respectivos construtos (Ringle, Silva &

Bido, 2014). Conforme Ringle, Silva e Bido (2014) as VME precisam apresentar valores superiores a 0,5, pois, assim, o modelo converge para resultados satisfatórios. A partir desta perspectiva, os dados foram calculados no SmartPLS® (Figura 2).

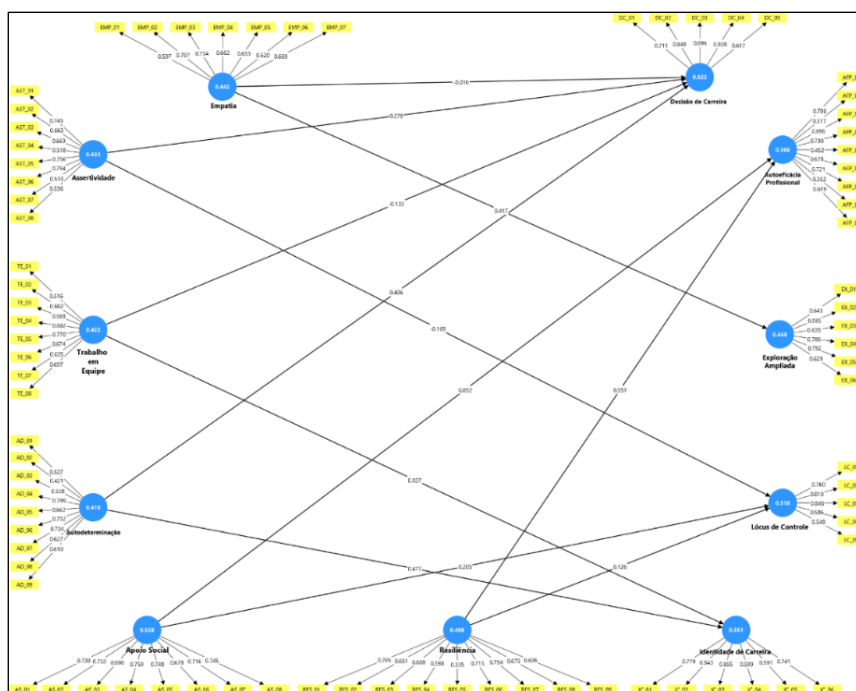


Figura 2. Avaliação do Modelo de Mensuração (VME e cargas fatoriais externas)

Fonte: Elaborada pelas Autoras no SmartPLS® software, v. 4.1.1.4. (Ringle, Wendel & Becker, 2022).

De acordo com a Figura 2, percebe-se que apenas apoio social (0,528), identidade de carreira (0,551), locus de controle (0,518) e decisão de carreira (0,622) não precisaram de nenhum ajuste, pois já alcançaram os valores satisfatórios da VME. Por outro lado, para que todos os demais constructos atingissem os valores adequados e fosse alcançada a Figura 2, algumas variáveis com menores cargas fatoriais foram excluídas em uma sequência de três rodadas: 1ª Rodada: EMP_01 (0,597), AST_07 (0,513), TE_01 (0,516), AD_02 (0,421), RES_05 (0,335), EX_02 (0,590), AFP_02 (0,317); 2ª Rodada: EMP_06 (0,599), AST_04 (0,531), TE_03 (0,572), AD_01 (0,523), RES_04 (0,599), AFP_08 (0,354); 3ª Rodada: TE_02 (0,534), TE_07 (0,604), AD_03 (0,544), RES_03 (0,574), AFP_05 (0,423), AFP_09 (0,615).

Após esse processo, as VME apresentaram valores apropriados, acima de 0,5, sendo: 0,506, 0,501, 0,525, 0,513, 0,501, 0,501 e 0,534 correspondentes à EMP, AST, TE, AD, RES, EX e AFP. Quanto às dimensões que já haviam sido confirmadas, AS, IC, LC e DC tiveram seus valores atualizados para 0,527, 0,550, 0,518 e 0,623, respectivamente. Complementarmente, e seguindo os passos propostos, avaliou-se a consistência interna por meio do Alfa de Cronbach (α) e da Confiabilidade Composta (ρ_c) detalhadas da Tabela 1.

Tabela 1. Consistência interna e validade convergente

Constructos	Alfa de Cronbach	Confiabilidade Composta	VME
Apoio social	0,874	0,887	0,527
Assertividade	0,799	0,812	0,501
Autodeterminação	0,810	0,818	0,513
Autoeficácia profissional	0,785	0,796	0,534
Decisão de carreira	0,843	0,855	0,623
Empatia	0,754	0,754	0,506
Exploração ampliada	0,751	0,762	0,501

Identidade de carreira	0,841	0,892	0,550
Locus de controle	0,765	0,813	0,518
Resiliência	0,800	0,806	0,501
Trabalho em equipe	0,726	0,733	0,525

Fonte: Elaborada pelas Autoras no SmartPLS® software, v. 4.1.1.4. (Ringle, Wendel & Becker, 2022).

Conforme a Tabela 1, nota-se que o Alfa de *Cronbach* (α) variou de 0,751 a 0,874. Esses coeficientes indicam que os constructos apresentaram consistência interna satisfatória ($\alpha > 0,7$) (Hair Jr., Gabriel & Patel, 2014). De modo similar, a confiabilidade composta se manteve entre 0,733 e 0,892, de modo que todas as dimensões alcançaram o pressuposto de Hair Jr., Gabriel e Patel (2014) ($0,70 < \rho_c < 0,95$). Com isso, os doze construtos avaliados atenderam os requisitos estipulados e demonstraram que as dimensões do modelo são confiáveis e válidas.

Nessa perspectiva, prosseguiu-se com a análise da validade discriminante por meio das Cargas Fatoriais Cruzadas. Essa análise foi realizada com base em todo o modelo e se considerou tanto as dimensões de SSI, quanto as dimensões da EDCU, não sendo identificadas divergências. Dessa forma, os itens da SSI apresentaram cargas mais elevadas no fator ao qual foram atribuídos, isso aponta que os indicadores evidenciam a sua respectiva dimensão e não os outros constructos do modelo (Hair Jr., Gabriel & Patel, 2014). De maneira análoga, os constructos da EDCU evidenciaram que as CFC de todos os itens apresentaram valores mais elevados no fator ao qual pertencem. Isso indica adequada validade discriminante. Bem como, as cargas principais situam-se acima dos valores de referência sugeridos por Hair Jr. *et al* (2017). Além disso, as cargas nos fatores não correspondentes permanecem substancialmente inferiores, reforçando a distinção entre os constructos e a qualidade da estrutura do modelo.

Na sequência, na Tabela 2 constam os indicadores de validade discriminantes com base nos critérios Fornell-Larcker e HTMT.

Tabela 2. Validade discriminante pelo critério Fornell-Larcker e HTMT

Constructos	$\sqrt{(VME)}$	Fornell-Larcker										
		AS	AST	AD	AFP	DC	EMP	EX	IC	LC	RES	TE
Apoio social	0,726	1										
Assertividade	0,708	0,462	1									
Autodeterminação	0,717	0,461	0,448	1								
Autoeficácia profissional	0,730	0,292	0,426	0,500	1							
Decisão de carreira	0,789	0,188	0,418	0,477	0,444	1						
Empatia	0,711	0,466	0,485	0,366	0,305	0,201	1					
Exploração ampliada	0,708	0,301	0,442	0,547	0,510	0,492	0,431	1				
Identidade de carreira	0,742	0,221	0,230	0,498	0,313	0,444	0,143	0,352	1			
Locus de controle	0,720	0,185	-0,019	0,108	0,066	0,151	0,057	0,013	0,142	1		
Resiliência	0,708	0,422	0,482	0,616	0,575	0,392	0,357	0,431	0,253	0,128	1	
Trabalho em equipe	0,725	0,404	0,371	0,412	0,353	0,146	0,456	0,454	0,259	-0,030	0,389	1
Constructos		HTMT										
		AS	AST	AD	AFP	DC	EMP	EX	IC	LC	RES	TE
Apoio social												
Assertividade		0,537										
Autodeterminação		0,536	0,537									
Autoeficácia profissional		0,321	0,529	0,614								
Decisão de carreira		0,214	0,491	0,555	0,550							
Empatia		0,581	0,625	0,483	0,384	0,252						
Exploração ampliada		0,348	0,542	0,700	0,631	0,616	0,542					
Identidade de carreira		0,236	0,253	0,547	0,343	0,513	0,215	0,393				
Locus de controle		0,226	0,098	0,181	0,134	0,264	0,176	0,197	0,292			
Resiliência		0,467	0,600	0,761	0,695	0,469	0,454	0,546	0,285	0,179		
Trabalho em equipe		0,462	0,429	0,478	0,389	0,176	0,550	0,521	0,266	0,118	0,481	

Fonte: Elaborada pelas Autoras no SmartPLS® software, v. 4.1.1.4. (Ringle, Wendel, Becker, 2022).

A análise da validade discriminante pelo critério de Fornell-Larcker, posto na Tabela 2, evidenciou que todos os construtos do modelo apresentaram a raiz quadrada da Variância Média Extraída ($\sqrt{VME}$) superior às correlações com os demais construtos, atendendo ao critério estabelecido. Tal resultado indica que cada construto compartilha mais variância com seus próprios indicadores do que com qualquer outro construto do modelo, isso indica validade discriminante.

Por outra análise, a Tabela 2 também avalia a validade discriminante do modelo por meio do critério *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). De acordo com este teste as pontuações precisam se manter abaixo dos 0,9 (Netemeyer, Bearden & Sharma, 2003), o que é evidenciado neste caso. A fim de confirmar os dados encontrados, o HTMT também foi analisado com base no método de *bootstrapping*, verificando-se que todos os valores estimados se mantêm abaixo do limite crítico de 0,90. Ademais, observa-se que nenhum intervalo de confiança a 95% (colunas 2,5% e 97,5%) inclui o valor 1, o que reforça a existência de validade discriminante entre os construtos analisados. Esses achados indicam que as dimensões permanecem estatisticamente distintas, evidenciando que cada construto avalia um conceito específico dentro do modelo proposto (Hair Jr. *et al.*, 2017).

Tendo perpassado os testes que indicariam a consistência interna e as validades convergente e discriminante, elaborou-se a Figura 3, com o modelo estrutural confirmatório.

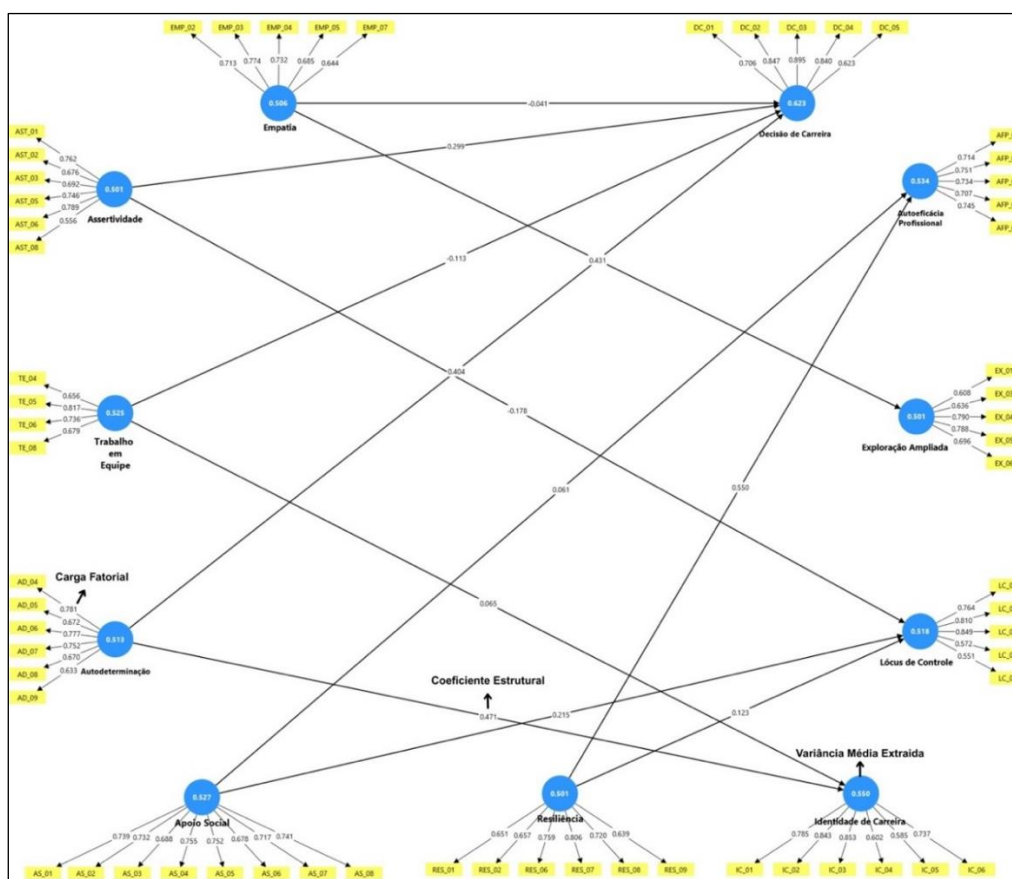


Figura 3. Modelo estrutural confirmatório

Fonte: Elaborada pelas Autoras no SmartPLS® software, v. 4.1.1.4. (Ringle, Wendel & Becker, 2022).

A partir da Figura 3 afirma-se que o modelo possui validade convergente, consistência interna e validade discriminante. Em seguida procedeu-se à avaliação do modelo estrutural que incluiu os testes de Colinearidade Interna (VIF), Tamanho do Efeito (f^2), Coeficiente de

Explicação (R^2), Validade do Coeficiente Estrutural (β) e Relevância Preditiva (Q^2). Diante disso, na Tabela 3, indicou-se a Colinearidade interna do modelo.

Tabela 3. Colinearidade interna do modelo

Dimensões Exógenas	Dimensões Endógenas				
	AFP	DC	EX	IC	LC
AS	1,217				1,360
AST		1,485			1,457
AT		1,385		1,204	
EMP		1,493	1,000		
RES	1,217				1,395
TE		1,398		1,204	

Nota. Fonte: Elaborada pelas Autoras no SmartPLS® software, v. 4.1.1.4. (Ringle, Wendel & Becker, 2022).

A partir da Tabela 3, retrata-se que as dimensões apresentaram VIF entre 1,000 e 1,493, resultados esses abaixo de 5, elucidando a Colinearidade Interna do modelo (Hair Jr. *et al.*, 2021). Prosseguiu-se, então, para avaliação do Tamanho do Efeito (f^2) (Tabela 4).

Tabela 4. Avaliação do tamanho do efeito para o modelo estrutural

Relações	f^2	p-valor
Apoio social -> autoeficácia profissional	0,005	0,718
Apoio social -> locus de controle	0,036	0,248
Assertividade -> decisão de carreira	0,085	0,073
Assertividade -> locus de controle	0,023	0,392
Autodeterminação -> decisão de carreira	0,167	0,022
Autodeterminação -> identidade de carreira	0,247	0,001
Empatia -> decisão de carreira	0,002	0,886
Empatia -> exploração ampliada	0,228	0,008
Resiliência -> autoeficácia profissional	0,373	0,000
Resiliência -> locus de controle	0,012	0,557
Trabalho em equipe -> decisão de carreira	0,013	0,460
Trabalho em equipe -> identidade de carreira	0,005	0,782

Nota. Fonte: Elaborada pelas Autoras no SmartPLS® software, v. 4 (Ringle, Wendel & Becker, 2022).

A análise do tamanho do efeito (f^2) (Tabela 4) evidenciou que, no modelo estrutural, a maioria das relações não apresentou significância ($p > 0,05$), entretanto, aquelas significantes tiveram entre médio e forte efeito ($0,075 \leq f^2 \leq 0,225$ (médio); e $f^2 > 0,225$ (forte) (Cohen, 1988). Destacaram-se, quatro caminhos com impacto estatisticamente significativo e relevância prática: autodeterminação → decisão de carreira ($f^2 = 0,167$; $p = 0,022$), cujo efeito é classificado como moderado, autodeterminação → identidade de carreira ($f^2 = 0,247$; $p = 0,001$), empatia → exploração ampliada ($f^2 = 0,228$; $p = 0,008$) e resiliência → autoeficácia profissional ($f^2 = 0,373$; $p = 0,000$), ambas com efeito forte.

Dessa forma, observa-se que para este teste, autodeterminação, empatia e resiliência se configuram como preditores relevantes e estatisticamente sustentados para as dimensões avaliadas. Vale-se destacar que, embora as relações em sua maioria não tenham sido significantes, isso não significa necessariamente que não exista relação entre os construtos, apenas que o Beta (β) pode ter alguma alteração em seu valor final (Lopes *et al.*, 2020). Adiante, prosseguiu-se para a avaliação do poder de explicação (Lopes *et al.*, 2020), por meio do R^2 e do R^2 ajustado, descritos na Tabela 5.

Tabela 5. Avaliação do Coeficiente de Explicação

Constructo Preditivo	R^2	p-valor	R^2 ajustado	p-valor
Autoeficácia profissional	0,334	0,000	0,327	0,000
Decisão de carreira	0,293	0,000	0,279	0,000

Exploração ampliada	0,186	0,000	0,182	0,001
Identidade de carreira	0,252	0,000	0,244	0,000
Lócus de controle	0,059	0,074	0,045	0,179

Nota. Fonte: Elaborada pelas Autoras no SmartPLS® software, v. 4.1.1.4. (Ringle, Wendel & Becker, 2022).

Conforme a Tabela 5, em geral, os construtos obtiveram significância estatística no R^2 (p -valor $<0,05$), à exceção de lócus de controle, com p -valor de 0,179. Quanto ao poder de explicação, as dimensões significativas, de acordo os critérios estabelecidos por Cohen (1988) e Lopes *et al.* (2020), indicaram efeito moderado em exploração ampliada ($0,075 < R^2 \leq 0,19$), enquanto autoeficácia profissional, decisão de carreira e Identidade de Carreira apresentaram efeito forte ($R^2 > 0,19$). No R^2 ajustado, resultados semelhantes foram observados, corroborando com a avaliação. A partir disso, prosseguiu-se com a avaliação das hipóteses. A Tabela 6 trata da avaliação dos coeficientes estruturais.

Tabela 6. Avaliação dos coeficientes estruturais

H	Relações	Beta (β)	Desvio Padrão (STDEV)	Estatística t ($ Beta/STDEV $)	p -valor	Situação
H ₁	AD -> IC	0,471	0,059	8,023	0,000	Aceita
H ₂	AD -> DC	0,404	0,075	5,422	0,000	Aceita
H ₃	RES -> AFP	0,550	0,057	9,725	0,000	Aceita
H ₄	RES -> LC	0,123	0,091	1,347	0,178	Rejeitada
H ₅	EMP -> EX	0,431	0,058	7,378	0,000	Aceita
H ₆	EMP -> DC	-0,041	0,077	0,530	0,596	Rejeitada
H ₇	AST -> DC	0,299	0,075	3,989	0,000	Aceita
H ₈	AST -> LC	-0,178	0,089	1,993	0,046	Rejeitada
H ₉	AS -> AFP	0,061	0,060	1,002	0,316	Rejeitada
H ₁₀	AS -> LC	0,215	0,080	2,676	0,007	Aceita
H ₁₁	TE -> IC	-0,113	0,078	1,450	0,147	Rejeitada
H ₁₂	TE -> DC	0,065	0,075	0,877	0,381	Rejeitada

Nota. Fonte: Elaborada pelas Autoras no SmartPLS® software, v. 4.1.1.4. (Ringle, Wendel & Becker, 2022).

Consoante à Tabela 6, observa-se que das 12 hipóteses estabelecidas, seis foram aceitas, corroborando com os achados de Jardim *et al.*, (2020), segundo os quais as seis *soft skills* analisadas se correlacionam com percepções subjetivas de habilidades pessoais, sociais e profissionais. A primeira hipótese (H₁), que investigou se “A autodeterminação está positivamente relacionada à identidade de carreira dos estudantes de Ciências Contábeis”, foi aceita em razão do coeficiente β positivo e da significância estatística. De modo semelhante, a H₂, referente à relação entre autodeterminação e decisão de carreira (A autodeterminação influencia positivamente a decisão de carreira.), apresentou os resultados esperados e foi aceita.

Nesse sentido, revelou-se que o estabelecimento de metas orientadas para a realização profissional, sustentadas pela autonomia e motivação dos indivíduos deste estudo, contribui positivamente para o alinhamento entre os aspectos pessoais e profissionais, além de favorecer para a maior clareza quanto ao futuro da carreira. Tal achado corrobora com o estudo de Moura e Oliveira-Silva (2019), que demonstram que aqueles que priorizam o trabalho, investindo mais esforço no alcance de suas metas, acabam o relacionando com seus aspectos pessoais, promovendo um aumento na probabilidade de alcançarem maiores níveis de realização.

A H₃, que averiguou a relação positiva entre resiliência e autoeficácia profissional (A resiliência determina positivamente à autoeficácia profissional.), mostrou-se igualmente significativa, com beta positivo. Demonstrando que ter enfrentado adversidades, mantendo comportamentos positivos, pode auxiliar na confiança ao desempenhar os papéis de trabalho. Resultados esses são sustentados por Meneghel, Altabás e Salanova (2021) que identificaram com uma amostra de mais de 700 alunos de uma Universidade da Espanha, que a resiliência é uma precursora da autoeficácia, neste caso, para alcançar o sucesso acadêmico.

Em contrapartida, a quarta hipótese (H_4) (A resiliência influencia positivamente o locus de controle profissional.), que avaliou a relação entre resiliência e locus de controle profissional, não foi aceita pela ausência de significância, ainda que o beta tenha se mantido positivo. Demonstrando que, para os estudantes analisados, a resiliência não apresentou influência positiva sobre a crença de que o sucesso na carreira depende de iniciativas próprias. Estes resultados divergem do observado por Haveroth *et al.* (2019), em um estudo com estudantes de Ciências Contábeis, no qual a resiliência foi explicada pelo locus de controle interno. Porém, ressalta-se que a análise dos autores foi conduzida em direção contrária à adotada nesta pesquisa, o que poderia justificar os resultados não significativos.

Retornando aos achados positivos, a H_5 . A empatia influencia positivamente a exploração ampliada, referente à relação entre empatia e exploração ampliada foi aceita por apresentar significância e beta positivo. Isso revela que o aluno de Ciências Contábeis que busca compreender e se colocar no lugar do outro, também tende a buscar informações diversas e estabelecer conexões interpessoais em busca de experiências profissionais. Dito isso, Bilgili e Kara (2020) em sua análise sobre a relação da empatia e a exploração ampliada, elucidaram que quanto mais altos os níveis de empatia, mais fortes os níveis de exploração ampliada e na adaptabilidade de carreira como um todo. Isto pode fundamentar os achados observados.

Por outro lado, a H_6 - A empatia influencia positivamente a decisão de carreira, foi rejeitada, uma vez que apresentou p -valor superior a 0,05. Esse resultado sugere que, no grupo analisado, a empatia não demonstrou influência significativa sobre a decisão de carreira, contrariando a expectativa inicial. Em direção oposta, Garcia, Maurer e Musial (2025) destacam que o desenvolvimento da empatia fortalece a capacidade de gerir relacionamentos interpessoais o que tende a impulsionar tanto o crescimento pessoal quanto o profissional. Assim, ainda que os achados desta pesquisa não tenham confirmado o efeito da empatia sobre a decisão de carreira, a literatura sugere que sua relevância pode se manifestar em etapas posteriores da trajetória profissional, influenciando a colaboração e a progressão na carreira.

Ainda, no caso das hipóteses relacionadas à assertividade, H_7 com decisão de carreira (A assertividade determina positivamente a decisão de carreira.) foi aceita, enquanto H_8 - A assertividade determina positivamente o locus de controle profissional, foi rejeitada, por apresentar relação negativa, o inverso da direção inicialmente proposta. Consta-se que a assertividade se mostrou um fator relevante para explicar como os alunos tomam decisões relacionadas à carreira, mas, ao contrário do esperado, apresentou associação inversa com a percepção de controle sobre os acontecimentos da vida profissional.

Na relação com a decisão de carreira, a literatura também sugere efeitos positivos, como demonstrado por Matossy e Balduino (2020) em sua pesquisa bibliográfica sobre a assertividade e a gestão de carreira no início da vida profissional por meio dos estágios, no qual descrevem que tornar-se assertivo pode abrir caminhos para trilhar o futuro da carreira profissional, por promover, no estagiário, as reflexões iniciais a respeito da gestão de sua futura carreira. Já, em relação ao locus de controle, Abid *et al.* (2021) observaram, em análise inversa, que o locus de controle interno exerceria influência sobre a assertividade. No presente caso, a relação apresentou-se negativa, sugerindo que, para os estudantes analisados, níveis mais elevados de assertividade estariam relacionados a uma menor percepção de autocontrole sobre a própria vida profissional. Ainda, enfatiza-se que Teixeira *et al.* (2019) encontraram correlações fracas ou nulas para esta dimensão em seus testes de validação da escala, tanto entre as dimensões da EDCU quanto em relação a outras escalas, o que vai de encontro ao exposto na Hipótese 8.

Já, no apoio social, a H_9 - O apoio social está positivamente relacionado à autoeficácia profissional., que tratava da relação com a autoeficácia profissional, foi rejeitada (p -valor = 0,316), diferentemente do observado na H_{10} , referente à relação com o locus de controle (p -

valor = 0,007) (O apoio social determina positivamente o lócus de controle profissional.). Dessa forma, pode-se estabelecer que, para os alunos, o apoio social de amigos e familiares exerce influência na tendência de assumir as próprias responsabilidades profissionais, enquanto a percepção de autoeficácia profissional pode estar mais associada a fatores internos, o que justificaria a ausência de significância nessa relação. De forma semelhante ao observado em relação em H₄, Abid *et al.* (2021) analisaram essa relação de maneira inversa e verificaram que o lócus de controle interno pode impactar o apoio social, sugerindo que uma variável pode influenciar a outra o que é consistente com a aceitação da H₁₀.

Por fim, as hipóteses relativas ao trabalho em equipe também foram rejeitadas: tanto a H₁₁ (O trabalho em equipe está positivamente relacionado à identidade de carreira) quanto a H₁₂ (O trabalho em equipe está positivamente relacionado às decisões de carreira), ambas com valores de significância superiores a 0,05. Conforme Brondani (2010) o trabalho em equipe, apesar de suas vantagens, apresenta limitações como conflitos, diferenças individuais e falta de engajamento, que podem gerar insatisfação e enfraquecer sua contribuição para a identidade de carreira. No caso, a rejeição pode ser justificada pelo fato de que a decisão de carreira está mais associada a processos individuais de escolha e reflexão do que às dinâmicas coletivas.

Dessa forma, embora o trabalho em equipe seja relevante no contexto organizacional, suas limitações, incluindo divergências de opinião, conflitos de personalidade e falta de alinhamento entre os membros podem reduzir significativamente seu impacto sobre decisões de carreira individuais (Brondani, 2010). Vale-se destacar que, para Jardim *et al.* (2020), os itens de trabalho em equipe, assim como os de apoio social, ainda que tenham avaliado seus constructos em totalidade, apresentaram uma cobertura mais limitada nos níveis elevados de respostas, o que também pode ter influenciado na rejeição de ambas as hipóteses relacionadas ao TE. Tendo-se perpassado todas as etapas da MEE-PLS necessárias, ilustra-se o Modelo Estrutural Final na Figura 4.

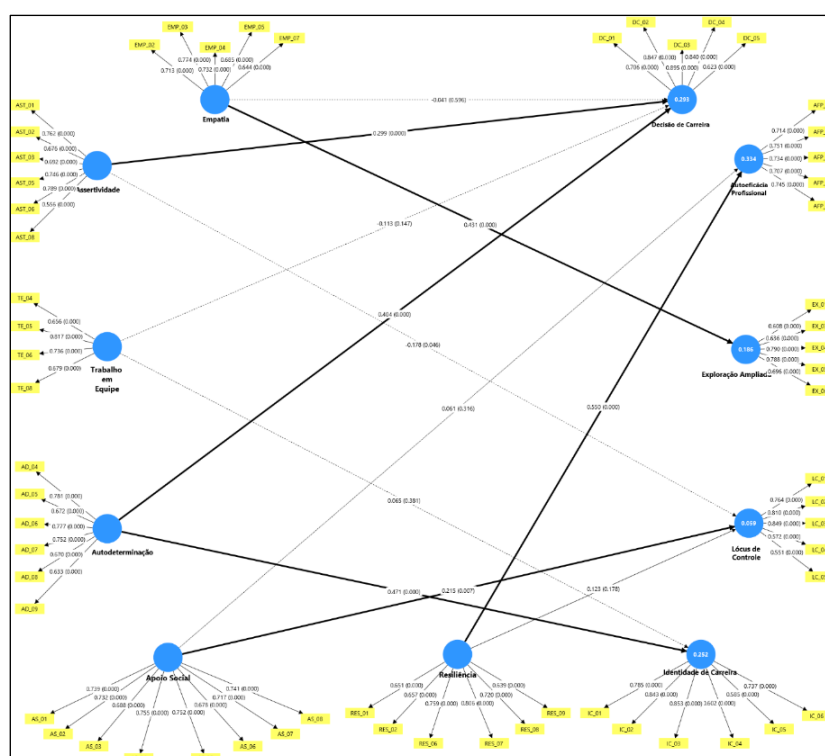


Figura 4. Modelo Estrutural final

Fonte: Elaborada pelas Autoras no SmartPLS® software, v. 4.1.1.4. (Ringle, Wendel & Becker, 2022).

A Figura 3 apresenta o modelo estrutural final, incluindo as cargas fatoriais das variáveis, o coeficiente de explicação de cada dimensão e, nas hipóteses, os coeficientes estruturais acompanhados de seus respectivos *p*-valores. Ainda, constata-se que, das 12 hipóteses testadas, seis foram confirmadas (linhas destacadas), o que evidencia que as variáveis exógenas nelas envolvidas exercem influência positiva e significativa sobre as variáveis endógenas. A relação entre essas dimensões, mesmo que dada de maneira parcial, vai de encontro ao citado por Teixeira *et al.* (2019), segundo os quais a transição da universidade para o mercado de trabalho demanda por um repertório diversificado de atitudes e comportamentos que sejam capazes de possibilitar o desenvolvimento e adaptação da carreira.

Por fim, o último teste refere-se à avaliação da relevância preditiva do modelo, ou seja, quanto o modelo se aproxima do que é esperado ou a qualidade de sua predição (Lopes *et al.*, 2020), por meio do Q^2 , evidenciado na Tabela 7.

Tabela 7. Avaliação da relevância preditiva do modelo

Constructos	Q^2
Autoeficácia profissional	0,306
Decisão de carreira	0,239
Exploração ampliada	0,159
Identidade de carreira	0,219
Lócus de controle	0,011

Fonte: Elaborada pelas Autoras no SmartPLS® software, v. 4.1.1.4. (RINGLE; WENDE; BECKER, 2022).

A Tabela 7 apresenta os valores de Q^2 para os construtos endógenos do modelo, utilizados para avaliar sua relevância preditiva. De acordo com os critérios estabelecidos por Hair *et al.* (2020), valores de Q^2 compreendidos entre 0,075 e 0,25 indicam que o modelo possui relevância preditiva moderada, abaixo de 0,075 possuem grau fraco e acima de 0,25 grau forte. Com base nisso, verifica-se que os constructos autoeficácia profissional (0,306) e decisão de carreira (0,239) apresentam valor da faixa considerada forte. Por sua vez, exploração ampliada (0,159) e identidade de carreira foram enquadradas no efeito moderado. Por fim, lócus de controle (0,011) apresentou o menor valor de previsão sendo considerado fraco. Dessa forma, os resultados reforçam a adequação preditiva do modelo para os construtos analisados.

Finalizada a análise dos resultados, evidencia-se que a MEE-PLS confirmou parcialmente as hipóteses estabelecidas. Entre as relações significativas, destacaram-se a influência da autodeterminação na identidade e decisão de carreira, da resiliência sobre a autoeficácia profissional, e da empatia na exploração ampliada. Esses achados corroboram pesquisas anteriores que apontam para o papel central da autodeterminação no alinhamento entre metas pessoais e profissionais (Moura & Oliveira-Silva, 2019; Savickas, 2018) e para o impacto da resiliência na confiança para superar desafios acadêmicos e profissionais (Meneghel, Altabás & Salanova, 2021). Além disso, o vínculo entre empatia e exploração ampliada confirma os achados de Bilgili e Kara (2020), que associam a capacidade de compreender o outro à maior disposição para buscar novas experiências de carreira.

Assim, ao integrar os resultados obtidos com os referenciais teóricos de Jardim *et al.* (2020) e Teixeira *et al.* (2019), bem como com estudos correlatos nacionais e internacionais, reforça-se a compreensão de que a formação contábil moderna precisa ir além do domínio das *hard skills*. O desenvolvimento de *soft skills*, aliado ao fortalecimento de comportamentos adaptativos de carreira, constitui um diferencial estratégico para que os futuros profissionais possam enfrentar as demandas de um mercado em constante transformação. Esse panorama evidencia que a formação universitária deve criar condições para fomentar tanto a excelência técnica quanto a maturidade pessoal e profissional dos discentes, promovendo trajetórias de carreira mais conscientes, resilientes e sustentáveis.

5 Conclusão

Ao ingressar na graduação em Ciências Contábeis, o estudante geralmente nutre a expectativa de conquistar uma carreira de sucesso, por meio de satisfação profissional e valorização salarial. Para isso, devem se adaptar constantemente às transformações desse contexto, explorando possibilidades, identificando caminhos e tomando decisões profissionais que se alinhem a seus interesses pessoais. Além disso, devem aumentar seus conhecimentos continuamente, à medida que promovem sua confiança para o momento em que os forem colocar em prática, sem esquecer de sentir-se, pelo menos em parte, responsáveis por esse processo. Com o intuito de desenvolver cada uma dessas etapas, o aperfeiçoamento das *soft skills* ganha um papel de destaque. Competências como autodeterminação, resiliência, empatia, assertividade, bem como, o apoio social podem ser fatores determinantes para a formação de contadores preparados, relevantes e autoconscientes. A vista disso, o presente trabalho buscou responder a seguinte questão: qual a relação entre as *soft skills* e as dimensões do desenvolvimento de carreira dos estudantes de Ciências Contábeis?

Perante a esse fato, os procedimentos metodológicos consistiram na aplicação de um questionário desenvolvido e adaptado a partir de duas escalas, sendo elas a SSI (Jardim *et al.*, 2020) no que se refere às *soft skills*, e a EDCU (Teixeira *et al.*, 2019) para o desenvolvimento de carreira universitário. Diante disso, as coletas ocorreram de forma presencial com os graduandos de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Maria, totalizando uma amostra de 207 respostas válidas. Com os dados em mãos, utilizou-se da estatística descritiva e da Modelagem de Equações Estruturais para a análise.

Com o intuito de encontrar conclusões frente ao problema de pesquisa, estabeleceu-se o objetivo geral de analisar a relação entre as *soft skills* e as dimensões do desenvolvimento de carreira dos estudantes de Ciências Contábeis. Sendo assim, investigou-se a relação entre as *soft skills* e as dimensões de carreira dos estudantes de graduação em Ciências Contábeis, para atender ao quarto objetivo do estudo. Com base na MEE-PLS, verificou-se que, das 12 hipóteses propostas, 6 foram aceitas por apresentarem relações positivas e significativas. Dessa forma, constatou-se que a autodeterminação influencia tanto a Identidade quanto a decisão de carreira, a resiliência, assim como a empatia, induz a exploração ampliada, a assertividade configura-se como fator determinante para a decisão de carreira e o apoio social exerce influência sobre o locus de controle. Sendo assim, ser autodeterminado favorece a identificação com o trabalho e, da mesma forma como ser assertivo na expressão de suas colocações, favorece o planejamento da carreira. Ademais, a exploração das possibilidades relacionadas ao trabalho é positivamente influenciada pelas competências de resiliência e empatia, ao passo que o apoio de familiares e amigos contribui para fortalecer a crença de que as escolhas e consequências decorrem do próprio indivíduo.

Por outro lado, as demais hipóteses não foram aceitas, sendo cinco por ausência de significância e uma por apresentar relação diferente da proposta. Nesse sentido, não se pode afirmar que a resiliência exerça algum efeito sobre o locus de controle, ou que decisão de carreira seja impactada pela empatia e pelo trabalho em equipe, bem como não se confirmou a determinação de apoio social e trabalho em equipe para identidade de carreira. em diferente perspectiva, apurou-se que há um impacto na presença da assertividade no locus de controle, entretanto com uma associação negativa.

Nessa perspectiva, algumas justificativas podem ser apontadas para a rejeição de algumas hipóteses no presente estudo. Antes de tudo, é possível que as relações teóricas propostas não se confirmem de forma significativa na prática observada. Outra explicação plausível é que essas relações específicas possam não se aplicar ao contexto do curso de Ciências Contábeis, embora possam se verificar em outras áreas do conhecimento. Adicionalmente, deve-se considerar que, dentro da amostra analisada, é provável que o grupo

de respondentes inclua estudantes com distintos níveis de engajamento e identificação com o curso. Alguns podem estar mais alinhados com os objetivos da graduação e mais motivados ao desenvolvimento de competências, enquanto outros podem ter uma menor afinidade com a área contábil. Essa variação no perfil dos participantes pode ter influenciado diretamente nos resultados encontrados, contribuindo para a ausência de significância estatística em algumas das hipóteses testadas.

Nesse sentido, ao concluir o objetivo da pesquisa, pode-se responder ao problema de pesquisa. Compreendeu-se que a relação entre os construtos analisados é dada de maneira parcial. A visto disso, as contribuições acadêmicas esperadas decorrem do fato de não ter sido encontrado outro estudo em que fosse analisada a relação entre *soft skills* e a escala de desenvolvimento de carreira de universitários, ainda mais quando se trata especificamente de graduados em Ciências Contábeis. Dessa forma, espera-se que a pesquisa possa ampliar os conhecimentos sobre as temáticas analisadas, contribuindo com a literatura existente e incentivando novos estudos.

De acordo com o Art. 9º da Resolução CNE/CES Nº 1 que institui sobre as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Ciências Contábeis “As IES deverão organizar um processo de acompanhamento dos egressos de forma continuada e articulada, com o propósito de obter informações para o aprimoramento do curso”. Nesse sentido, pesquisar os estudantes de graduação pode trazer contribuições profissionais para desenvolver e aprimorar os cursos de Ciências Contábeis e, assim, consequentemente melhorar a qualidade do profissional que será formado, alinhando o conhecimento adquirido nos cursos de graduação com as demandas do mercado.

Em relação às contribuições sociais, o profissional contábil que está inserido no mercado de trabalho está ligado a uma série de responsabilidades sociais. Pode-se destacar o auxílio, com zelo e competência, às organizações de seus clientes, podendo promover o sucesso nas atividades empresariais. Assim, possibilitando o aumento da economia do país, gerar renda e empregos, impactando positivamente todo o ecossistema ao redor dessa empresa. Nesse contexto, o profissional que possui tanto competências técnicas quanto comportamentais, sociais e emocionais pode ser um agente de transformação social e econômica. Esse impacto pode ser ainda maior quando essas habilidades são adquiridas desde cedo durante a graduação e estiverem alinhadas com o desenvolvimento de carreira que se espera desse profissional.

Apesar do cuidado metodológico empregado na presente pesquisa, é importante reconhecer algumas limitações que podem influenciar a generalização e a interpretação dos posteriores resultados. Inicialmente, destaca-se que a pesquisa se restringe a uma única instituição de ensino superior, a Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), o que limita a abrangência dos achados. A escolha da amostra por conveniência, baseada na acessibilidade das pesquisadoras aos respondentes, pode não representar integralmente o perfil dos estudantes de Ciências Contábeis.

Ainda, a coleta de dados foi realizada por meio de um questionário estruturado com questões fechadas. Esse formato, embora facilite a análise estatística, pode restringir a profundidade das respostas dos participantes e não captar todas as nuances das percepções e experiências individuais em relação às *soft skills* e ao desenvolvimento de carreira. Ademais, por tratar-se de uma pesquisa transversal, os dados foram coletados em um único momento. Outra limitação refere-se à possibilidade de viés de desejabilidade social nas respostas. Por fim, destaca-se que foram utilizadas metodologias rigorosas para análise dos dados, mesmo assim, outros testes estatísticos podem gerar resultados distintos dos aqui encontrados, o que exige cautela na interpretação das conclusões.

Como sugestão para pesquisas futuras, recomenda-se ampliar a análise para outras instituições de ensino superior. Outro aspecto relevante seria investigar as possíveis diferenças

entre técnicos em Contabilidade e graduandos em Ciências Contábeis, já que possam ocorrer diferenças, por conta do perfil de cada grupo. Além disso, a realização de um estudo longitudinal, acompanhando a evolução dos alunos ao longo dos semestres, poderia trazer contribuições igualmente significativas. Essas abordagens podem contribuir para consolidar a literatura nacional e internacional sobre a interação entre habilidades socioemocionais e comportamentos adaptativos de carreira, o que reforça a relevância do tema para a formação contábil moderna.

Referências

Abid, J., Yousaf, A., Adil, A., & Tahir, W. (2021). Mediating role of perceived social support between locus of control and assertiveness among university undergraduates. *Foundation University Journal of Psychology*, 5(1), 72–80. <https://fujp.fui.edu.pk/index.php/fujp/article/view/203>

Bassani, F. M. (2021). *Soft skills no ensino de graduação em Ciências Contábeis* [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul]. <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/225993/001130490.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Brondani, J. P. (2010). *Relacionamento interpessoal e o trabalho em equipe: uma análise sobre a influência na qualidade de vida no trabalho* [Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal do Rio Grande do Sul]. <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/2-9873/000779376.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Carvalho, L. & Mourão, L. (2021). Percepção de desenvolvimento profissional e de empregabilidade em universitários: Uma análise comparativa. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 21(4), 1522–1540. <https://www.epublicacoes.uerj.br/revispsi/article/view/64033>

Espíndola, T. Z., & Petri, S. M. (2024). *Expectativas dos estudantes de Ciências Contábeis em relação à carreira profissional* [Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal de Santa Catarina]. Repositório Institucional UFSC. <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/256770/artigo-bu-thainara.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

Bilgili, H., & Kara, A. (2020). Does basic empathy predict counselors' career adaptability. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 9(10), 1411–1416. https://www.researchgate.net/publication/344955509_Does_Basic_Empathy_Predict_Counselors%27_Career_Adaptability

Borges, C. M. (2021). *Hard skills e soft skills: A construção do perfil do bacharel em Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense* [Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade do Extremo Sul Catarinense]. Repositório Institucional UNESC. <http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/9238/1/Caroline%20Matos%20Borges.pdf>

Brasil. (2024). *Resolução CNE/CES nº 1, de 27 de março de 2024: Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Ciências Contábeis, bacharelado*. *Diário Oficial da União: Seção 1*, p. 23. Brasília, DF.

Brasil, V., Felipe, C., Nora, M. M., & Favretto, R. (2012). Orientação profissional e planejamento de carreira para universitários. *Cadernos Acadêmicos*, 4(1), 117–131. <https://portaldeperiodicos.animaeducacao.com.br/index.php/CA/article/view/14043/7877>

Carvalho Júnior, L. E.de. (2024). *O papel da autopercepção das habilidades, da confiança na profissão e do propósito de vida para a intenção de permanência na carreira: Um estudo com discentes de Contabilidade* [Tese de Doutorado, Universidade Federal de Minas Gerais]. Repositório Institucional UFMG. <https://repositorio.ufmg.br/server/api/core/bitstreams/032e2d18-ce57-4492-8310-362648c46926/content>

Chin, W. W. (2010). How to write up and report PLS analyses. In V. Esposito Vinzi, W. W. Chin, J. Henseler, & H. Wang (Eds.), *Handbook of partial least squares: Concepts, methods and applications* (pp. 655–690). Springer.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Dolce, V., Emanuel, F., Cisi, M., & Ghislieri, C. (2020). The soft skills of accounting graduates: Perceptions versus expectations. *Accounting Education*, 29(1), 57–76. <https://doi.org/10.1080/09639284.2019.1697937>

Hair, J. F. Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>

Hair Jr., J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.

Hair Jr., J. F., Gabriel, M. L.D. da S., & Patel, V. K. (2014). Modelagem de equações estruturais baseada em covariância (CB-SEM) com o AMOS: Orientações sobre a sua aplicação como uma ferramenta de pesquisa de marketing. *Revista Brasileira de Marketing*, 13(2), 44–55. <https://periodicos.uninove.br/remark/article/view/12031>

Haveroth, J., Ganz, A. C. S., Bilk, Â., & Silva, M.Z.da. (2019). Relação entre locus de controle e resiliência de acordo com as características sociais dos estudantes de Contabilidade. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)*, 13(1), 110–131. <https://www.repec.org.br/repec/article/view/1845/1513>

Jardim, J., Pereira, A., Monteiro, S., & Nogueira, V. (2020). The soft skills inventory: Developmental procedures and psychometric analysis. *Psychological Reports*, 0(0), 1–29. <https://doi.org/10.1177/0033294120979933>

Garcia, I. C. M., Meurer, A. M., & Musial, N. T. K. (2025). Inteligência emocional e habilidades de comunicação interpessoal de estudantes de Ciências Contábeis. *Revista Ambiente Contábil*, 17(1), 404–423. <https://periodicos.ufrn.br/ambiente/article/view/35164/19933>

Lopes, L. F. D., Santos, A. B. S., Peres, Mariele F., & Silva, J. P. (2020). Analysis of well-being and anxiety among university students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3874), 1–23. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7312407/>

Marconi, M. de A., & Lakatos, E. M. (2023). *Fundamentos de metodologia científica* (9ª ed.). Atlas.

Matossy, D. Z., & Balduino, M. A. C. (2020). *Um estudo sobre o desenvolvimento da assertividade no estágio não obrigatório e os reflexos na gestão de carreira do futuro profissional da área de Administração* [Artigo científico de Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Católica Dom Bosco]. UCDB Repositório.
<https://pergamum.ucdb.br/pergamumweb/vinculos/000001/00000151.pdf>

Meneghel, I., Altabás, Q. B., & Salanova, M. (2021). *Resiliencia y autoeficacia como mecanismos psicológicos que favorecen el éxito académico*. *DEDiCA - Revista de Educación e Humanidades*, (18), 153–171. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7961982.pdf>

Moura, A. O. R., & Oliveira-Silva, L. C. (2019). Centralidade do trabalho, metas e realização profissional: Interseções entre trabalho e carreira. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(1). <https://www.scielo.br/j/ram/a/wpwHV3wWyh4y6s73Kxds5Gz/?format=pdf&lang=pt>

Netemeyer, R. G., Bearden, W. O., & Sharma, S. (2003). *Scaling procedures: Issues and applications*. Sage.

Ringle, C., Silva, D. da, & Bido, Diógenes. (2014). Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. *Revista Brasileira de Marketing*, 13(2), 56–73.
<https://periodicos.uninove.br/remark/article/view/12032>

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879112000139>

Silva, E. M., Costa, S. T. da S., Amorim, D. A., Borges, M. A. D. dos A., & Chaves, P. V. A. (2023). Retenção de talentos nas organizações. *Revista GETEC*, 12(40), 4–18.
<https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/getec/article/view/3059>

Teixeira, M. A. P., et al. (2019). Escalas de desenvolvimento de carreira de universitários: Construção, características psicométricas e modelo das respostas adaptativas. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(3), 703–712.
<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/261773/001169179.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

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://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/09639284.2021.1938616?needAccess=true>

Vieira, G. L. da S. (2023). *Hard skills e soft skills: Uma análise do impacto das competências no processo de recrutamento e seleção em Barra do São Francisco* (Trabalho de Conclusão de Curso, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo). https://repositorio.ifes.edu.br/bitstream/handle/123456789/4213/TCC_%20vers%c3%a3o%20final_%20Hard%20Skills%20e%20Soft%20Skills_%20an%c3%a1lise_%20impacto_%20compet%c3%aaancias.pdf?sequence=3&isAllowed=y