

 UnB Universidade de Brasília	 UFPB Universidade Federal da Paraíba	 UFRN Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Programa Multiinstitucional e Inter-Regional de Pós-graduação em Ciências Contábeis		

**JANIEIRY QUEIROGA DA COSTA**

IDENTIFICAÇÃO DE VARIÁVEIS SIGNIFICATIVAS NA COMPOSIÇÃO DO RENDIMENTO MÉDIO DO PROFISSIONAL CONTÁBIL DO ESTADO DA PARAÍBA: UM ENFOQUE NAS TEORIAS ECONÔMICAS DO EMPREGO.

**JOÃO PESSOA – PB**

**2008**

JANIEIRY QUEIROGA DA COSTA

IDENTIFICAÇÃO DE VARIÁVEIS SIGNIFICATIVAS NA COMPOSIÇÃO DO RENDIMENTO MÉDIO DO PROFISSIONAL CONTÁBIL DO ESTADO DA PARAÍBA: UM ENFOQUE NAS TEORIAS ECONÔMICAS DO EMPREGO.

Dissertação de Mestrado, apresentada ao Programa Multiinstitucional e Inter-Regional de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, da Universidade de Brasília, da Universidade Federal da Paraíba e da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, sob a orientação do Prof. Dr. Paulo Amilton Maia L. Filho, para obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis.

 UnB Universidade de Brasília	 UFPB Universidade Federal da Paraíba	 UFRN Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Programa Multiinstitucional e Inter-Regional de Pós-graduação em Ciências Contábeis		

PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE  
MESTRADO DE

JANIEIRY QUEIROGA DA COSTA

IDENTIFICAÇÃO DE VARIÁVEIS SIGNIFICATIVAS NA COMPOSIÇÃO DO RENDIMENTO MÉDIO DO PROFISSIONAL CONTÁBIL DO ESTADO DA PARAÍBA: UM ENFOQUE NAS TEORIAS ECONÔMICAS DO EMPREGO.

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: EDUCAÇÃO CONTÁBIL

A comissão examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a presidência do primeiro, considera a candidata JANIEIRY QUEIROGA DA COSTA \_\_\_\_\_

João Pessoa - PB, 16 de maio de 2008.

Prof. Dr. Paulo Amilton Maia L. Filho – (UnB/UFPB/UFRN)  
Orientador

Prof. Dr. Paulo Roberto Nóbrega Cavalcante - (UnB/UFPB/UFRN)  
Membro Interno - Suplente

Prof. Dr<sup>a</sup>. Sídia Fonseca Almeida - UFCG  
Membro Externo

Ao meu Deus fiel de todas as horas.

À minha família, pela presença constante, em todas as minhas fases de evolução.

Especialmente a minha mãe Maria Queiroga, pelas orações, presença e fiel diligência na realização dos meus sonhos, pelas promessas e amor que revigora minhas forças.

Ao meu pai Jose Carlos, meu exemplo, meu amigo, essa conquista é sua também.

A Hanilson, meu porto seguro.

## AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar minha gratidão para com diversas pessoas que me apoiaram intensamente, desde quando decidi entrar no mestrado e sem as quais não teria sido possível chegar à etapa final que foi a produção dessa dissertação.

Em primeiro lugar, agradeço às pessoas que fizeram parte da fase inicial em que fui aluna especial do programa; em particular à amiga Karla Katiúscia, por ter sido sempre amiga, sabendo compreender minha ausência, minhas limitações e com infinita humildade, soube me mostrar o caminho certo; você foi e sempre será minha referência de pessoa e profissional. Ao meu amigo Paulo César (PC), que soube na hora certa “puxar-me pela orelha” demonstrando que eu podia vencer os obstáculos com magnitude.

Agora na fase de aluna regular do programa, tenho um agradecimento especial, ao meu orientador Prof. Paulo Amilton Maia, pelo carinho e atenção que transmitia a cada orientação, quando por vezes, sentia-me angustiada, e seu jeito de enfrentar os desafios da pesquisa, ensinou-me que tudo tinha solução, meu sincero obrigada. Ao Prof. Paulo Cavalcante, pessoa de espírito virtuoso e que tem um sorriso no olhar e uma delicadeza ao falar, capaz de abrandar turbulências, esse dom é divino.

Aos familiares, em especial ao meu companheiro Hanilson, pelo carinho, paciência e incentivo, acreditando sempre na minha capacidade, pelas vezes que me incentivou com palavras, gestos e carinho. À minha mãe Maria Queiroga e o meu pai Jose Carlos, por acreditar que um dia eu chegaria ao final de mais uma etapa; em especial a minha mãe que teve todo um cuidado especial com minha filha para que eu pudesse me dedicar intensamente à conclusão dessa pesquisa. E a minha filha Natália que veio ao mundo nessa etapa de tanto estresse, mas que sem sombra de dúvidas, foi o anjinho enviado por Deus, para me dar forças aos momentos em que mais precisei; para muitas pessoas ela atrapalharia o andamento da pesquisa, em virtude da dedicação que se exigiria, mas a pesquisa só foi possível porque ela me proporcionou os sentimentos preciosos como à esperança e perseverança.

À amiga Anamélia, pelo apoio que sempre me proporcionou, principalmente nas horas em que eu não mais acreditava em concluir; as verdadeiras amizades se revelam nos momentos de grande aflição, e você esteve fiel. Ao amigo, André Luiz, pela companhia durante a fase das nossas viagens e finais de semana dedicados à pesquisa.

As famílias: Melo (Edvaldo e Albertina), Vasconcelos (Geraldo e Nice) e Souza (André Luiz e Marta) que me receberam em seus lares, e me trataram com total afeição, acompanhando lado a lado a minha batalha; sem o apoio de vocês a jornada teria sido muito mais árdua; durante o período de créditos do mestrado vocês foram minha base familiar, o meu mais sincero agradecimento.

À amiga Marielza, por me fazer acreditar a cada instante que Deus é fiel as suas promessas, que só ele permite desafios no limite das nossas forças e que suas promessas são realizadas de forma completa e nunca pela metade.

Ao amigo Wenner, por todos os seus ensinamentos e por acreditar que eu podia ir além das expectativas. O caminho da docência e pesquisa tem grandes desafios e você me ensinou que os limites podem ser superados quando realmente queremos; evoluí anos luz com seus ensinamentos.

À amiga Lúcia Albuquerque, por sempre acreditar no meu trabalho e pelas vezes que via no seu semblante a felicidade por eu ter dado mais um passo na construção do conhecimento. Como você trilhou esse mesmo caminho, compreendeu inúmeras vezes minha angústia, e através de palavras me presenteou inúmeras vezes com a esperança.

À amiga Adriana, pela presença fiel durante toda essa jornada, revigorando minhas forças com palavras e gestos de amizade.

À Daniela, a sua atenção fez muita diferença. Você tem um potencial admirável. Muito obrigada.

Aos colegas de profissão, participantes da pesquisa, pela paciência e disponibilidade em responder o questionário em tempo hábil, sem a boa vontade de vocês, não seria possível concluir essa pesquisa.

## RESUMO

No atual contexto de desenvolvimento econômico e internacionalização dos mercados, um dos aspectos que chama a atenção nos mercados de trabalho é a constatação do fato de profissionais igualmente produtivos auferirem rendimentos maiores do que outros, dado que essas diferenças podem ter relação além da competência, com características pessoais, educacionais e profissionais. Uma das fontes de debate em relação às causas da desigualdade de renda remete à influência que a educação, a experiência e fatores de segmentação do mercado possam explicar as causas. Esse debate é construído sob base teórica da Teoria do Capital Humano e da Segmentação do Mercado de Trabalho. Nesse contexto, a presente pesquisa buscou investigar quais variáveis influenciam significativamente na composição do rendimento médio do profissional contábil do estado da Paraíba. A metodologia adotada caracteriza-se como bibliográfica, descritiva e exploratória. Para isso, aplicou-se um questionário junto aos profissionais contadores, com registro ativo no Conselho Regional de Contabilidade do estado da Paraíba; a amostra representou 683 respondentes. Para efetuar a análise descritiva dos dados, utilizou-se o programa Excel *for* Windows, bem como para os testes estatísticos paramétricos a análise de variância (ANOVA). Os resultados da pesquisa apontam que a teoria do Capital Humano se afirma ao identificar que as variáveis: escolarização (titulação), experiência (tempo de atuação), assim como pontos da Segmentação do Mercado de trabalho com as variáveis, idade e gênero, podem influenciar na composição dos rendimentos dos profissionais contábeis representados na amostra.

Palavras-Chave: Capital Humano, Profissional Contábil, Educação Continuada.

## ABSTRACT

In the current economic development context and markets internationalization, one of the growing aspects of job market is the verification that some professionals' fact productive they gain larger revenues than others, given that those differences can have relationship besides the competence, with characteristics personal, educational and professionals. Since those differences depend on personal, educational and professional features. One of the debate sources, on this perspective, points the influence that education, experience and market segmentation factors would have to incoming inequality explanation. This debate is developed under the Human Capital theoretical base and Job Market Segmentation. However, this research aimed to investigate which variables influence significantly the accounting professional's common return composition from the state of Paraíba. The adopted methodology is characterized as bibliographical, descriptive and exploratory. For that, a questionnaire was applied to the accountants, with active registration in the Accounting Regional Council of the state of Paraíba; the sample represented 683 respondents. In order to accomplish the data descriptive analysis, the program Excel *for* Windows was used, as well as the analysis of variance (ANOVA) for the parametric statistical tests. The research results point that the Human Capital Theory is confirmed when identifying that variables, schooling (title), experience (performance time), as well as aspects of Job Market Segmentation with the variables, age and gender, can influence the accounting professionals' returns composition represented in the sample.

Keywords: Human Capital, Accounting Professional, Continuing Education



## LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Retornos médios relacionados à educação, por região (%).....	26
Tabela 2 – Gênero dos respondentes.....	53
Tabela 3 – Idade dos respondentes.....	53
Tabela 4 – Formação dos pais.....	54
Tabela 5 – Formação educacional em Contabilidade.....	54
Tabela 6 – Inserção no mercado de trabalho por indicação familiar.....	54
Tabela 7 – Total de Profissionais Contábil atuante na área.....	55
Tabela 8 – Tempo de atuação.....	55
Tabela 9 – Formação educacional.....	55
Tabela 10 – Característica da IES (origem de formação acadêmica).....	56
Tabela 11 – Tabela - Participação de eventos.....	56
Tabela 12 – Participação em estudos ou pesquisa.....	57
Tabela 13 – Atuação no mercado segundo a divisão demográfica.....	57
Tabela 14 - Diferença de rendimento quanto ao exercício profissional.....	59
Tabela 15 - Diferença de rendimento quanto à participação em eventos da área.....	60
Tabela 16 - Diferença de rendimento quanto à produção intelectual.....	60
Tabela 17 – Diferença de rendimento quanto à titulação de especialista.....	61
Tabela 18 – Diferença de rendimento quanto à titulação de mestre.....	62
Tabela 19 – Diferença de rendimento quanto à titulação de doutor.....	62
Tabela 20 – Diferença de rendimento quanto à origem da IES na obtenção título graduação.....	63
Tabela 21 – Diferença de rendimento quanto aos anos de experiência.....	64
Tabela 22 – Diferença de rendimento quanto ao sexo.....	65
Tabela 23 – Diferença de rendimento quanto à idade.....	66
Tabela 24 – Diferença de rendimento quanto aos anos de experiência e a idade.....	66
Tabela 25 – Diferença de rendimento quanto aos anos de experiência, sexo e idade.....	67
Tabela 26 – Diferença de rendimento quanto à localização demográfica para atuação.....	68
Tabela 27 – Diferença de rendimento quanto formação dos pais em contabilidade.....	70
Tabela 28 – Diferença de rendimento quanto à influência dos pais na indicação.....	70
Tabela 29 – Diferença de rendimento quanto à influência na indicação no mercado de trabalho e formação dos pais.....	70

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Modalidades de educação continuada.....	43
Quadro 2 – Atividades de educação continuada proposta pelo IEG 2 .....	46
Quadro 3 – Descrição dos grupos de variáveis.....	51
Quadro 4 – Descrição das variáveis utilizadas.....	52

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Ilustração 1 – Relação entre capital humano e logaritmo do rendimento.....	25
Ilustração 2 – Perfil de rendimento x idade para diferentes investimentos pós-escolaridade.....	29
Ilustração 3 – Interação entre educação e mercado de trabalho.....	31
Ilustração 4 – Relação entre Capital Humano e logaritmo do rendimento segundo a Teoria da Segmentação. ....	34
Ilustração 5 – Campo de atuação da Profissão Contábil.....	39

## **LISTA ABREVIATURAS E SIGLAS**

ABV – Accredited in Business Valuation

AECC – Accounting Education Change Commission

AICPA – American Institute of Certified Public Accountants

ANOVA – Analysis of Variance

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CFC – Conselho Federal de Contabilidade

IBRACON – Instituto dos Auditores Independentes do Brasil

IEG – International Education Guideline

IFAC – International Federation of Accountants

INEP – Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

OECD – Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico

PIB – Produto Interno Bruto

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO .....	14
1.1 Considerações Iniciais .....	14
1.2 Caracterização do Problema .....	17
1.3 Objetivos .....	19
1.3.1 Objetivo geral.....	19
1.3.2 Objetivos Específicos .....	19
1.4 Apresentação das Hipóteses .....	19
1.5 Justificativa.....	20
1.6 Delimitação do estudo .....	21
1.7 Estrutura do Estudo .....	22
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	23
2.1 TEORIAS ECONÔMICAS DO EMPREGO.....	23
2.1.1 Teoria neoclássica: Capital Humano.....	23
2.1.2 Abordagem crítica.....	27
2.1.3 Investimentos na Educação e Profissionalização .....	28
2.1.4 Segmentação no Mercado de Trabalho .....	31
2.2 PROFISSIONAL CONTABIL .....	34
2.2.1 Reconhecimento da Profissão Contábil .....	34
2.2.2 Mercado de Trabalho e Campo de atuação.....	37
2.3 EDUCAÇÃO CONTINUADA.....	40
2.3.1 Fundamentos e perspectivas .....	40
2.3.2 As atividades da educação continuada do profissional contábil sob o panorama nacional e internacional. ....	44
3. METODOLOGIA DA PESQUISA .....	49
3.1 Populações e Amostras .....	49
3.2 Procedimentos e Instrumentos de Coleta de Dados .....	50
3.3 Apresentação e Discussão dos resultados.....	51
3.4 Tratamento Estatístico .....	52
4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	53
4.1 Apresentação Descritiva dos Resultados .....	53
4.1.1 Características pessoais e de origem social .....	53
4.1.2 Características profissionais e educacionais .....	55
4.2 Apresentação dos resultados das Hipóteses .....	58
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	73
REFERÊNCIAS .....	75
APÊNDICE – Modelo de Questionário (Contadores).....	82

## 1 INTRODUÇÃO

### 1.1 Considerações Iniciais

A geração de emprego nas sociedades modernas, em quantidade e qualidade adequadas da oferta de emprego é um objetivo essencial para a sustentação da ordem democrática. A própria Constituição Brasileira menciona um direito garantido ao cidadão de ter acesso ao trabalho digno, visto que esse direito representa a principal forma de inserção do indivíduo na sociedade. Em contrapartida, é através da remuneração do trabalho que as pessoas auferem sua renda e adquirem reconhecimento social, o que, de certa forma, proporciona bem estar comum.

Nesse âmbito, a teoria econômica do trabalho, por vezes, vem discutindo nos últimos anos, os efeitos sociais da educação e a sua magnitude com relação à desigualdade de renda dos indivíduos. Uma das fontes de debate em relação às causas da desigualdade de renda diz respeito à influência que a educação teria na explicação da desigualdade de renda, visto que as externalidades do capital humano nas regiões são vistas pelos teóricos do desenvolvimento como um elemento chave para o crescimento das nações.

Dentro de um processo de desenvolvimento econômico e social, a educação contribui para o sucesso profissional, torna-se importante por razões teóricas e práticas. Portanto, investir em educação traz gratificações tanto para a sociedade quanto para o indivíduo. Como a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OECD, 2005) destaca: adultos com maiores níveis educacionais têm maiores possibilidades de trabalho e, quando empregados, percebem maiores rendimentos.

Algumas das mudanças ocorridas na economia do trabalho se deram em virtude das transformações tecnológicas e mercadológicas apontarem de um lado alterações no mercado de trabalho e exigirem dos indivíduos mais qualificação; por um lado, ocasiona aumento da disparidade em relação à desigualdade de renda dos indivíduos que não buscarem aperfeiçoar seus conhecimentos e habilidades.

Na questão da desigualdade de renda, as pesquisas têm buscado explicar as causas e as conseqüências desse fenômeno, representado pela diferença entre os níveis de renda auferidos pelos indivíduos de uma sociedade (SILVA, 2006). Estudos internacionais demonstram que a qualidade da educação influencia positivamente nos rendimentos futuros dos indivíduos e contempla a existência de relação da qualidade da educação com o crescimento econômico do país (MURPHY; PELTZMAN, 2004; PSACHAROPOULOS; ATRINOS, 2002).

No Brasil, há muito tempo que a questão do diferencial de rendimentos tem sido estudada intensamente pelos economistas, devido às características do mercado de trabalho e à elevada desigualdade de renda (BACHA; TAYLOR, 1978; COWELL; FERREIRA, 1996). No entanto, a discussão em torno da educação como fator explicativo da desigualdade de renda existente no Brasil é veemente, visto que, uma corrente de pensamento neoclássica defende que a escolaridade é o principal fator explicativo das desigualdades salariais (MENEZES FILHO, 2001).

Nesse âmbito, a preocupação de como se estabelece a distribuição dos rendimentos do trabalho tem sido foco de intensa preocupação, pois uma análise sobre a evolução da distribuição de renda e de outros indicadores sociais é importante para verificar os fatores de crescimento, assim como está sendo a distribuição para todos (CHAVES, 2004).

Estudo realizado por Cacciamali e Freitas (1992) nas indústrias da região metropolitana de São Paulo apontou que há uma forte relação entre o nível de rendimento e o nível tecnológico da indústria. Classificando, previamente, as indústrias em tradicionais e modernas, os resultados apontaram que os trabalhadores com maiores rendimentos encontravam-se nas indústrias modernas e os trabalhadores com rendimentos mais baixos nas indústrias tradicionais.

Sabe-se que, também, o nível de escolaridade ou qualificação profissional são fatores que podem variar numa mesma região, ou até mesmo em determinada classe de profissionais; tal variação aponta diferenciação no mercado de trabalho e no rendimento auferido por profissionais de determinada área de conhecimento. Sob o enfoque da economia do trabalho algumas teorias defendem a relação existente dentre outros fatores como: educação, experiência e segmentação com o nível de renda auferido pelos indivíduos; dentre as quais, destacam-se a Teoria do Capital Humano e a Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho, que explicam os fatores influentes e determinantes para o rendimento dos indivíduos, e que, mesmo apresentando idéias excludentes, se complementam.

A teoria econômica passou a dar importância especial à educação a partir dos trabalhos do economista Theodore Schultz, e mais tarde pelos de Gary S. Becker, tornando-se conhecida como a Teoria do Capital Humano; essa teoria estabelece que quanto maior o estoque de capital humano desenvolvido por uma pessoa, destacando-se a educação formal, maiores serão os seus retornos motivacionais e financeiros ao longo da sua carreira.

No Brasil, conforme Cattani (1997), a Teoria do Capital Humano influenciou uma série de autores ligados ao movimento militar de 1964, direcionando algumas políticas públicas. Acredita-se que através dessas políticas, principalmente educacionais, haveria um grande incremento para o desenvolvimento econômico de uma série de países em desenvolvimento.

Os adeptos da Teoria do Capital Humano defendem que os acréscimos na educação na vida dos indivíduos correspondem, em média, a aumentos nos rendimentos, pois uma maior escolarização contribui diretamente para a melhoria da qualidade de vida dos indivíduos, em função de um aumento de renda que decorre, diretamente, da sua melhor qualificação para o desempenho no mercado de trabalho.

No atual contexto de desenvolvimento econômico e internacionalização dos mercados, a forma de atuação dos indivíduos foi impactada por mudanças, independente da área profissional e classe social; não poderia ser diferente, portanto, com o profissional da Contabilidade. Novas habilidades são exigidas quanto à atuação profissional, dentre elas, uma adequada formação de nível superior, participação em processo de formação continuada, domínio da informática nos procedimentos contábeis, capacidade de negociação e mediação no exercício profissional, ampliação dos conhecimentos na área contábil incluindo a compreensão da economia internacional, de forma a contribuir para a valorização da atividade contábil.

Diante das várias mudanças no mercado de trabalho para o profissional contábil, é importante ressaltar que esse profissional tem seu grau de importância para o mundo empresarial, assim como para toda a sociedade, uma vez que seus serviços são indispensáveis para o funcionamento de qualquer entidade, seja ela do setor público ou privado.

O mercado tem exigido desse profissional uma real integração com os conhecimentos teóricos e práticos atualizados da profissão. E com essas exigências, o profissional contábil, no seu papel de gerador de informações, precisa analisar e explorar com sabedoria, diligência e dinamismo, a riqueza de informações que possui, para melhor servir aos usuários da informação contábil.

Sob essa perspectiva, a atuação profissional faz demandar um quantitativo de habilidades conduzidas por fatores como a educação continuada e conhecimentos necessários ao exercício da profissão; possibilitando melhor distribuição de renda e aumentando o rendimento dos profissionais contadores.

Nesse sentido, Franco (1999) já afirmava que, para alcançar o sucesso, os profissionais da Contabilidade precisariam de uma educação inicial e educação continuada, ou seja, além dos conhecimentos adquiridos, o contador da atualidade precisaria também desenvolver habilidades relacionadas a diversos temas, dentre as quais, administração, relações humanas, comunicação; fazendo, dessa forma, uma ligação entre a formação teórica e a experiência prática.

Uma das alternativas para melhor inserção da educação continuada de forma igualitária, seria a extensão do Programa de Educação Continuada, só que, atualmente, é direcionada apenas aos Auditores Independentes. Conforme abrangência do banco de dados do Conselho Federal de Contabilidade (CFC, 2007), atualmente registra-se no Brasil 205.724 profissionais contábeis ativos e com formação superior. No entanto, segundo registros do Instituto de Auditores Independentes do Brasil (IBRACON, 2007), apenas 0,85% desses profissionais são Auditores Independentes, os quais estão inseridos no Programa de Educação Continuada. Face à representatividade dos profissionais contábeis, em termos nacionais, é necessário que o processo de educação continuada se estenda aos demais profissionais.

Nesse debate, o Programa de Educação Continuada (PEC) torna-se ainda mais uma ferramenta estratégica a ser utilizada por esses profissionais, pois é uma forma de aperfeiçoar os conhecimentos e de possibilitar um desempenho competitivo de suas atividades, já que os profissionais serão interligados aos processos de melhoramento e de capacitação oferecidos pelos diversos órgãos competentes.

Dyball, Poullaos e Chua (2007) relatam três fatos precursores que fizeram com que os profissionais da contabilidade buscassem processo de profissionalização: (1) mercado competitivo, dado o aumento de profissionais da contabilidade; (2) avanço tecnológico; e (3) auto-organização da classe do profissional contábil, realidade em alguns países como os Estados Unidos.

A educação continuada é um tema bastante discutido em todo o mundo; algumas pesquisas têm sido realizadas enfocando a importância de atividades de educação continuada para o desenvolvimento de qualquer profissão (SOUZA; DIEHL, 2007; CUNHA, 2007; COOPER; ROBSON, 2006; PIRAGIBE, 2006; AVELINO JR., 2005; JACOBS, 2003; SAECHAN, 2005), pois atividades de



educação continuada estão inerentes a qualquer profissional da atualidade, visto que estão instrumentos utilizados na sociedade do conhecimento.

## 1.2 Caracterização do Problema

Frente à nova sociedade do conhecimento, um dos principais desafios para o ser humano é ampliar suas habilidades com novos conhecimentos científicos e tecnológicos, visto que esses instrumentos, ao mesmo tempo em que reduzem o tempo físico do trabalho no processo produtivo e do trabalho manual direto, ampliam o trabalho intelectual. Pesquisa realizada por Parvin (1974) já discutia que a cada progresso tecnológico, as exigências na atividade produtiva propiciam o início ou aceleram o nível de crescimento de renda para os que investem em capital humano.

Sob esse enfoque de mudanças, as complexidades do mundo dos negócios e o aumento da competitividade, em virtude da entrada de novos profissionais no mercado são fatores modificadores do mercado de trabalho; Para Maia (2006), as grandes empresas atualmente procuram manter os empregados mais qualificados, e isso modifica as características do mercado de trabalho.

O processo de educação continuada passa a ser melhor aproveitado, pois os indivíduos podem utilizar-se para disputarem uma posição social e buscarem melhores rendimentos. Sob esse aspecto, Pinho (1976, p 77) já destacava que o “sistema educacional se constitui num dos meios mais eficazes de que dispõe a sociedade para criar um ritmo de expansão que permita aos seus membros o acesso a uma vida melhor e reduza as diferenças salariais”.

Com respeito às diferenças educacionais, o Brasil seria um dos países com maior grau de desigualdade, o que, de certa forma, acaba refletindo em altas taxas de diferenças salariais; cerca de 20% dos indivíduos que estão no mercado de trabalho não têm um nível de instrução e apenas 10% da população possui educação superior. O grau de desigualdade educacional no Brasil é cerca de seis vezes maior que o observado nos Estados Unidos. Um ponto agravante quanto ao impacto desta desigualdade sobre a concentração de renda são os salários no Brasil que se mostram muito sensíveis a diferenças no grau educacional. (COSTANZI, 2005).

Atualmente, 5,5% do PIB Brasileiro são investidos em programas de educação; todavia, para se alcançar um cenário onde indivíduos possam adquirir mais capacitação, leva-se uma média estimada de 12 anos. Embora o país propicie uma estrutura de cerca de 2.300 instituições de ensino superior e o sistema esteja em expansão numa taxa de 13% ao ano, ainda é incipiente para suprir a demanda por capital humano qualificado. Todavia, um dos esforços para minimizar o déficit de capital humano é retratado pela expansão do ensino de pós-graduação brasileira, já reconhecida internacionalmente, e que tem crescido a uma taxa de 14% ao ano. Existem cerca de 130 mil pós-graduandos no país, sendo 2/3 mestrandos e 1/3 doutorandos (SILVA FILHO, 2007).

A relação custo - benefício é um fator observado pelos indivíduos quando se decide investir na educação; investem em capital humano apenas quando a taxa de retorno é igual ou maior do que em outros investimentos alternativos, ou seja, o investimento será relacionado proporcionalmente com o rendimento que se auferirá ao longo da vida, demonstrando a tendência de investir em capital humano.

Conforme Shultz (1967), com o aumento da escolaridade, os custos associados a esse investimento tendem a aumentar por vezes, quando o indivíduo encontra-se na fase inicial da vida, com o objetivo de maximizar o tempo na obtenção de benefícios oportunizados por esse investimento.

Investir em educação continuada gera benefícios tanto para o indivíduo, como para as empresas e a sociedade. Quanto mais se investe na formação e educação, mais empresas serão diferenciadas no mercado pela qualidade de seus talentos humanos. É neste aspecto, que os indivíduos, seja em parceria ou não com empresas, precisam investir na sua formação e educação, como forma de garantir produtos e serviços qualificados e atendimento eficaz junto ao cliente. A valorização do capital humano é de extrema importância, pois esse é um dos meios capazes de agregar resultados a todos os envolvidos.

No que se refere ao mercado de serviços prestados pelo profissional contábil, o ambiente competitivo é algo já perceptível. De acordo com dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2007) houve um aumento significativo de faculdades que oferecem o curso de Ciências Contábeis, o que faz aumentar em contrapartida o número significativo de profissionais no mercado de trabalho.

Dessa forma, como afirmam Shigunov e Shigunov (2003, p.1), em virtude do grande número de profissionais atuantes na área de serviços contábeis, o mercado está cada vez mais competitivo, e a concorrência vem se tornando um fator preocupante, pois a qualidade da informação prestada está diretamente relacionada à qualidade da formação e atuação do profissional.

O profissional contábil tem um importante papel a desempenhar no mundo dos negócios, visto que o fluxo de informações aumenta constantemente no âmbito das empresas e as informações dão suporte à tomada de decisões. Por isso, um dos maiores desafios para esse profissional, segundo Wernke (2001), é o gerenciamento sistemático e dinâmico do acervo de informações, que deve permitir à organização obter as informações necessárias aos tomadores de decisão.

Tendo em vista a contextualização, corrobora-se que, apesar da grande importância que esse profissional exerce para a empresa e toda sociedade, os profissionais contábeis com formação de nível superior exercem a profissão atualmente num mercado extremamente competitivo e se deparam com a não existência de um valor mínimo para remuneração ou honorários dos serviços prestados, ocasionando heterogeneidade quanto ao rendimento auferido por eles.

As principais razões dessa diferença salarial podem ser expressas à luz das teorias econômicas que abordam, principalmente, o investimento em capital humano (Teoria do Capital Humano) e a segmentação do mercado de trabalho em que o indivíduo está inserido (Teoria da Segmentação), como fatores explicativos.

Para a realização de uma pesquisa no mercado Português, Fernandes (2000) partiu da premissa subjacente à teoria do capital humano que estabelece a correlação positiva entre o “*stock*” de capital humano e o nível salarial auferido ao longo do ciclo de vida ativa. No entanto, verificou-se que as teorias do capital humano explicam apenas parcialmente as diferenças salariais. Essa insuficiência deve-se à existência de outras variáveis influentes que não estão enquadradas no

modelo do capital humano como, por exemplo, o sexo, os níveis de qualificação, a dimensão da empresa, o setor de atividade e a localização geográfica.

Contudo, a presente pesquisa busca maiores explicações sobre os diferentes rendimentos auferidos pelo profissional contábil, partindo do pressuposto de que o fator educação é responsável por influências, tanto direta como indiretamente, sobre o fato de alguns profissionais da contabilidade com a mesma formação educacional perceberem maiores rendimentos que outros contadores. Porém, tornam-se pertinente observar também outras variáveis que possam explicar a variação dos níveis de rendimento, surgindo, diante desse contexto a seguinte questão de pesquisa: Quais variáveis exercem influências significativas na composição do rendimento médio do profissional contábil?

### 1.3 Objetivos

#### 1.3.1 Objetivo geral

Identificar as variáveis que exercem influências significativas na composição do rendimento médio do profissional contábil do estado da Paraíba.

#### 1.3.2 Objetivos Específicos

- Discutir as teorias econômicas do emprego;
- Descrever o perfil dos profissionais contábeis do estado da Paraíba com formação de nível superior.
  - Averiguar a perspectiva de um profissional auferir maiores rendimentos em virtude da educação e qualificação profissional;
  - Verificar a perspectiva de um profissional auferir maiores rendimentos em virtude do tempo de experiência no mercado de trabalho;
  - Identificar a correlação existente entre as características pessoais e a renda apresentada por esses profissionais.

### 1.4 Apresentação das Hipóteses

A problemática levantada possibilita a inserção de algumas hipóteses para a pesquisa desenvolvida. Suposições estas barganhadas por um processo dedutivo inicial relacionado aos objetivos explícitos e literatura pesquisada. Para Gil (2002, p.31), a hipótese é a proposição testável como forma de oferecer uma solução possível para o problema.

A teoria que fundamenta a formulação de hipóteses é verificável por intermédio da pesquisa científica, comprovando ou não sua validade. Diante do exposto, esta pesquisa formulou as seguintes hipóteses sobre o tema:

1<sup>a</sup> HIPÓTESE: Existe diferença na renda do profissional contábil que exerce a profissão e a renda do profissional que não exerce a profissão;

2<sup>a</sup> HIPÓTESE: Existe diferença entre a renda do profissional contábil que participa de atividades da educação continuada e do profissional que não participa de atividades da educação continuada;

3<sup>a</sup> HIPÓTESE: Existe diferença entre a renda do profissional contábil que tem experiência no mercado há mais de cinco anos e a renda do profissional que tem experiência no mercado há menos de cinco anos.

4<sup>a</sup> HIPÓTESE: Existe diferença entre a renda do profissional contábil que se formou em IES da rede pública e a renda do profissional contábil que se formou em IES da rede privada;

5<sup>a</sup> HIPÓTESE: Existe diferença entre as rendas apresentada pelo profissional contábil em virtude de características pessoais como idade e sexo;

6<sup>a</sup> HIPÓTESE: Existe diferença entre a renda do profissional contábil que trabalha na capital e a renda do profissional que trabalha no interior do estado da Paraíba;

7<sup>a</sup> HIPÓTESE: Existe diferença entre a renda do profissional contábil que tem pais contabilistas e a renda do profissional contábil que não tem pais contabilistas.

## 1.5 Justificativa

Em qualquer cenário de acentuada desigualdade entre pessoas e setores econômicos é importante conhecer o sentido e a magnitude das relações entre escolaridade e rendimento do trabalho. No entanto, a pesquisa em educação só faz sentido pela contribuição que oferece para identificar e compreender os elementos que a determina.

O tema tem grande relevância à medida que a própria teoria econômica do emprego demonstra que é aconselhável o investimento direto em capital humano, na forma de educação, acreditando que os profissionais, diante de um mercado competitivo, podem auferir maiores rendimentos através de investimentos contínuos em educação. Como pode se observar nas pesquisas realizadas por Moretto (2003) e Barros *et al.* (2001), as defasagens, tanto absolutas quanto relativas, na escolaridade da população brasileira explicam fortemente a significativa desigualdade de renda do país.

A justificativa deste estudo se dá pela evidente relevância que a globalização trouxe diante das mudanças com relação ao mercado de trabalho, exigindo um novo perfil para profissionais das diversas áreas do conhecimento, portanto, também não difere do profissional contábil, no sentido de se adequar às freqüentes alterações geradas por uma sociedade em evolução.

Sob esse mesmo enfoque, para superar essas mudanças, a educação continuada apresenta-se como instrumento fundamental para o profissional contábil inserir-se e estabelecer-se no mercado de trabalho. Nessa perspectiva, a relevância desta pesquisa está na contribuição para o conhecimento de uma realidade ainda pouco estudada no estado da Paraíba, quando se refere ao estudo das variáveis que possivelmente venham impactar na composição dos rendimentos auferidos pelo profissional da contabilidade.

Uma outra contribuição que se busca alcançar com essa pesquisa empírica é enfatizar a importância do capital humano, averiguando se a formação educacional e o processo de educação continuada são elementos fundamentais no processo de distribuição salarial e crescimento econômico para uma profissão.

Neste sentido, torna-se relevante e oportuno o estudo sobre o perfil dos profissionais de contabilidade, buscando identificar as suas características profissionais ligadas à educação continuada, na perspectiva de identificar como esses profissionais estão se atualizando e qual o impacto nas remunerações auferidas pelos profissionais que buscam constantemente a atualização.

Os resultados deste estudo poderão servir de fonte de consulta para os órgãos capacitadores voltados para a formação profissional, a exemplo do Conselho Federal de Contabilidade e das demais sedes dos Conselhos Regionais, Ibracon e as Instituições de Ensino Superior. Além disso, a geração de dados demográficos e descritivos permitirá estabelecer um perfil dos profissionais contábeis do estado da Paraíba.

#### 1.6 Delimitação do estudo

O delineamento de uma pesquisa consiste em estabelecer o plano geral das ações para o confronto da visão teórica do problema com os dados da realidade, que, de acordo com Gil (1999, p. 64), “refere-se ao planejamento da pesquisa em sua dimensão mais ampla, envolvendo tanto a sua diagramação quanto a previsão de análise e interpretação dos dados”. O autor acrescenta que o delineamento deve considerar também o ambiente, os procedimentos de coleta de dados e as formas de controle das variáveis envolvidas.

Nesta pesquisa, serão explicitadas e confrontadas as teorias (i) do Capital Humano, que explica os rendimentos através dos anos de estudo e da experiência adquirida; (ii) da Segmentação, que explica os diferenciais de rendimentos para pessoas de mesmo nível educacional, mas que fazem parte de contextos socioeconômicos diferentes.

Para isso, a pesquisa delimita-se, ao cruzar a variável explicativa total de rendimentos com as variáveis descritas em dois grupos: 1 - Característica pessoal e de origem (sexo, idade, atuação, formação e indicação dos pais); 2 - Características educacionais e profissionais (Instituição, especialização, mestrado, doutorado, participação em pesquisas e eventos e experiência de trabalho).

## 1.7 Estrutura do Estudo

Ao investigar as variáveis que influenciam na remuneração dos profissionais da Contabilidade, procurou-se demonstrar, também, além da variável formação educacional e experiência, se as características pessoais e socioeconômicas influem no fato de uns profissionais perceberem rendimentos mais elevados que os outros. Dessa forma, estruturou-se no primeiro capítulo: a Introdução, à qual contempla algumas considerações iniciais, a definição do problema da pesquisa, os objetivos, as hipóteses formuladas, a justificativa e delimitação do estudo.

Para fundamentar a presente pesquisa, o segundo capítulo enfoca a revisão da literatura, apoiando-se na Teoria do Capital Humano e na Teoria da Segmentação do Mercado, buscam explicar o fenômeno a ser investigado, que é a formação dos rendimentos dos indivíduos; assim como aspectos gerais do profissional contábil e sobre o processo de educação continuada.

No terceiro capítulo, está descrita a metodologia adotada, à qual permite confrontar os aspectos quanto à formação acadêmica, características pessoais e socioeconômicas em função das características usualmente utilizadas em estudos sobre determinação de rendimentos, bem como o instrumento econométrico utilizado para alcançar o objetivo do presente estudo.

No quarto capítulo apresenta-se a constatação empírica das hipóteses levantadas e a discussão dos principais resultados encontrados a partir da tabulação dos dados coletados por meio de questionário; e, por último, o quinto capítulo, que dispõe sobre as conclusões e limitações do estudo, bem como aponta as sugestões para futuras pesquisas ligadas ao tema. Por fim, são apresentados as Referências que deram suporte à pesquisa e o Apêndice.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, são apresentados os elementos principais da Teoria do Capital Humano e as críticas, assim como a teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho, pois ambas tentam explicar o fenômeno que se está sendo investigado, a dispersão dos rendimentos.

### 2.1 TEORIAS ECONÔMICAS DO EMPREGO

O presente trabalho utiliza o arcabouço teórico neoclássico para investigar a correlação das variáveis definidas na metodologia com os rendimentos percebidos pelos profissionais contábeis, partindo do pressuposto de que a formação educacional, e o processo de educação continuada têm papel importante na determinação de melhores rendimentos dos indivíduos.

#### 2.1.1 Teoria neoclássica: Capital Humano

Os neoclássicos apresentaram a teoria do capital humano como um dos principais fatores na relação com o rendimento dos indivíduos, ganhando notória repercussão, dado a sua particularidade em defender que fatores como a experiência e maior nível de escolaridade proporcionam maiores rendimentos, maiores oportunidades no mercado de trabalho, melhor redistribuição de renda, e conseqüentemente, crescimento econômico. Essa idéia difundiu-se com grande rapidez nos Estados Unidos, bem como em outros países, por meio da propagação dos trabalhos, de Jacob Mincer, Theodore Shultz, e Gary Becker.

O trabalho de Schultz (1971) foi fundamental para estabelecer relações entre o capital humano e crescimento econômico, abordando as capacidades adquiridas pelos indivíduos como fator de aumento de produtividade e, conseqüentemente, aumento na renda. Para Shultz (1971, p.53), o capital humano “é humano porquanto se acha configurado no homem, e é capital porque é fonte de satisfações futuras, ou de futuros rendimentos, ou ambas as coisas”.

Com base nessa obra, é possível observar que a relação existente entre educação como investimento e renda não é uma discussão recente, podendo também ser observada na obra de Adam Smith, Riqueza das Nações, em 1776. Para Silva (2006), o tema passou a ser mais explorado a partir da década de 60, com os estudos de Mincer (1958), Schultz (1961; 1967), e Backer (1975), ganhando maior impulso nas últimas décadas, quando se realizam grandes pesquisas para explicar as causas da desigualdade de renda, sob diferentes enfoques.

A base teórica do capital humano considera importante a acumulação de capital humano, cujos componentes observáveis mais importantes são a educação e a experiência, visto que o

investimento em recursos humanos é um fator essencial ao processo produtivo, assim como para o crescimento e desenvolvimento econômico.

Segundo a OECD (2007), o capital humano é amplamente definido como algo que abrange uma mistura de talentos e habilidades individuais inatos, bem como as competências e as aprendizagens adquiridas através da educação e da capacitação continuada. Para o mundo dos negócios, o conceito de capital humano é definido de forma mais restrita e competências e os talentos, como força de trabalho, diretamente vinculados ao sucesso de uma organização.

A teoria neoclássica fundamenta a determinação dos salários no mercado com base em quatro aspectos. Para Macedo (1982), o primeiro aspecto é que os salários são determinados levando em consideração o esquema tradicional, em que a oferta e a demanda se combinam para determinar o salário. No segundo aspecto da análise neoclássica, leva-se em consideração a análise de comportamento individual, pois se admite que o indivíduo tenha livre escolha na oferta de trabalho. O terceiro aspecto é que a fixação dos salários baseia-se na premissa da concorrência perfeita, em que fatores externos, como sindicatos, governos e empresas influenciam na determinação dos salários. Por fim, o quarto aspecto, de acordo com a análise neoclássica, é a determinação do salário a partir da produtividade do indivíduo.

Assim, a premissa básica adotada pelos neoclássicos é de que os indivíduos são seres racionais decidem investir mais em educação, apenas se os custos de um ano a mais de estudo forem inferiores a estimativa das receitas a serem auferidas após o período adicional de estudo (SILVA, 2006).

Embora não representem uma ruptura com a teoria clássica, as teorias do capital humano trazem valor acrescentado, pois vão defender a não homogeneidade do fator trabalho, em função, dentre outros aspectos, da escolaridade e da experiência. Por outro lado, reconhecem que a atividade produtiva é um processo simultaneamente social e técnico, por meio do qual se produzem conjuntamente bens e aptidões (CHAGAS, 1989).

No início da década de 60, Jacob Mincer pesquisou a questão do capital humano sob a perspectiva econométrica, buscando identificar a correlação existente entre o investimento na formação do trabalhador e a distribuição de renda pessoal. Os resultados apontaram que a decisão de investir em educação para melhorar o desempenho no trabalho era resultante de uma escolha individual e racional. No entanto, a discussão em volta da Teoria do Capital Humano teve ampliações em outras obras, pois, além de ser referência obrigatória no campo dos estudos sobre investimentos na formação dos trabalhadores, passou a ser implementada no contexto da saúde, da migração e da economia do trabalho. (SAUL, 2004).

Demonstrando graficamente a equação econométrica, desenvolvida por Jacob Mincer, pode-se concluir que, quanto mais altas foram as taxas de retorno, maior será a diferença de rendimentos entre os indivíduos. No entanto, se o indivíduo quer reduzir a desigualdade e melhorar os ganhos, segundo Rabanal (2001) a estratégia é investir em capital humano, através da educação formal, por meio de programas de capacitação para o trabalho de forma continuada.



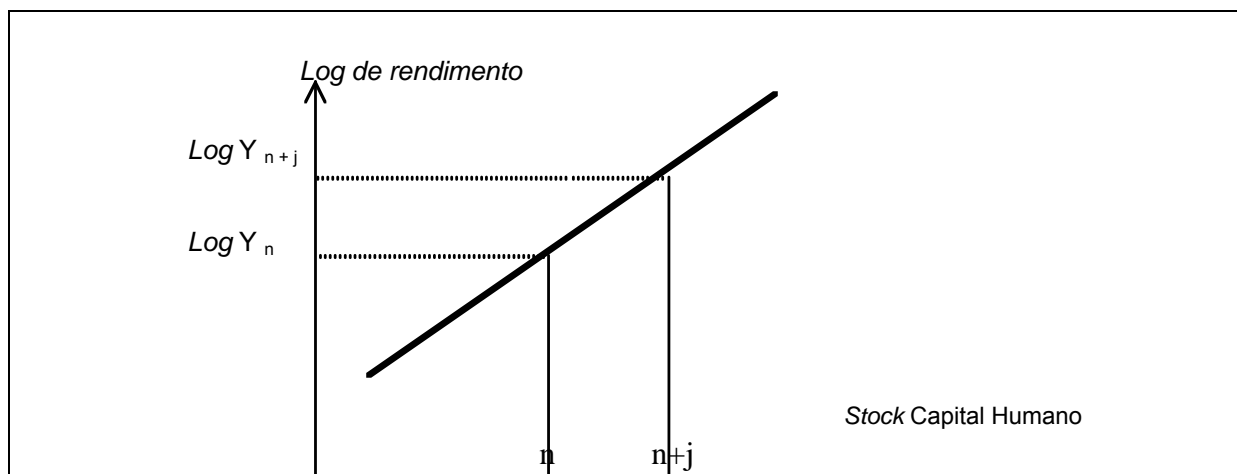


Ilustração 1 – Relação entre capital humano e logaritmo do rendimento.

Fonte: Adaptada de Rabanal (2001)

Ao adquirir conhecimento, além do ganho de renda individual, serão geradas externalidades, no sentido de que haverá uma maior contribuição para aquisição e transmissão do conhecimento. Para alguns economistas, os fatores de produção não mais se resumem aos fatores clássicos (terra, trabalho e capital), mas englobam outros fatores que devem ser considerados, a exemplo do conhecimento e da capacidade, que seriam causas fundamentais da superioridade produtiva de alguns países desenvolvidos (SCHULTZ *apud* PEREIRA, 2001).

Para Frigotto (2003, p. 41) “a idéia-chave é de que a um acréscimo marginal de instrução, treinamento e educação, correspondem um acréscimo marginal de capacidade de reprodução”. Ou seja, o capital humano baseia-se na quantidade, formação e qualificação educacional que o indivíduo adquire ao longo do tempo e serve como indicativo para analisar o volume de conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridas para valorização na capacidade de trabalho e de produção. Deste modo, supõe-se que o investimento em capital humano é um dos meios mais rentáveis, tanto no âmbito individual, quanto no desenvolvimento da sociedade.

A Teoria do Capital Humano enfatiza a relação direta entre trabalho e distribuição de rendimentos; para Schultz (1973), a educação é predominantemente uma atividade de investimento realizada para o fim de aquisição de capacitações que oferece satisfações futuras, o que incrementa rendimentos futuros, ou seja, quanto maior o nível educacional do indivíduo, maior tende a ser seu rendimento.

Um dos aspectos básicos que aborda a educação como capital humano centra-se no debate de que a educação é produtora de capacidade de trabalho. Para Frigotto (2003 p. 42), “[...] o tipo de educação é gerador de diferentes capacidades de trabalho e, por extensão, da produtividade e renda”. No entanto, alguns estudiosos, como Biagioni (2006, p. 5), evidenciam que o grau de escolaridade não é apenas o único fator de capital humano. A experiência e a migração são considerados, quando analisados em conjunto, como formas de capital humano.

Pesquisa realizada por Hitt *et al.* (2001) aponta que a formação acadêmica nas melhores instituições e mais tempo de experiência em determinadas atividades representam um capital humano substancial para as empresas, o que reforça a idéia do capital humano enquanto recurso estratégico. Segundo estes autores, a qualidade na formação acadêmica proporciona melhores

resultados às empresas, em virtude da desenvoltura ao articular conhecimentos, contatos pessoais e prestígio.

Tabela 1- Retornos médios relacionados à educação, por região (%)

Região	Retorno médio		
	Primário	Secundário	Superior
Ásia*	20,0	15,8	18,2
Europa/Oriente Médio/África do Norte*	13,8	13,6	18,8
América Latina/Caribe	26,6	17,0	19,5
OECD	13,4	11,3	11,6
África Subsaariana	37,6	24,6	27,8
Mundo	26,6	17,0	19,0

\* Excluindo países da OECD

Fonte: adaptado de Psacharopoulos e Patrinos (2002)

A tabela 1 - representa o estudo de Psacharopoulos e Patrinos (2002), aplicado os diversos países que revelou a existência de estimativas diferenciadas com relação às taxas médias de retorno ao nível de escolaridade. Observando os resultados, os pesquisadores dividiram os países conforme características similares da economia, e o estudo mostrou que as taxas de retornos mais altas foram aquelas de países onde a oferta educacional é mais restrita, ou seja, a escassez de pessoas com nível de educação mais elevado proporciona maiores taxas de retorno à educação do mais alto nível.

Sob esse enfoque, a Teoria do Capital Humano abrange que indivíduos, ao possuírem o mesmo nível de educação, experiência e treinamento, devem receber rendimentos iguais. Logo, Gomes Filho e Correia (1997) expõem que a teoria admite uma eventual variância, em virtude das diversas habilidades que as pessoas possuem. Desse modo, a renda média dos trabalhadores crescerá de forma continuada, de acordo com o capital humano acumulado.

Estudo realizado por Pessoa *et al* (2007) sinaliza que a desigualdade de renda entre as regiões brasileiras é muito mais um problema de desigualdade de recursos produtivos, com ênfase na desigualdade educacional entre as regiões, que aspectos puramente regionais.

Em pesquisa recente (CUNHA, 2007), as explicações e previsões da teoria do capital humano se confirmam no universo pesquisado, em que os principais determinantes da desigualdade salarial podem ser identificados na heterogeneidade da escolaridade entre os trabalhadores e no valor atribuído a cada ano adicional de estudo. Cunha (2007) aponta resultados bastante acentuados com relação aos efeitos que a titulação de doutorado em Ciências Contábeis tem no desenvolvimento individual e social, assim como na formação dos rendimentos desses profissionais.

Ramos e Vieira (2001) realizaram uma pesquisa junto a um grupo de homens e mulheres entre 18 e 65 anos, que residem em áreas urbanas e trabalham pelo menos 20 horas por semana. O principal resultado encontrado refere-se aos diferentes níveis de remuneração associados à escolaridade.

Contudo, o pressuposto central dessa teoria é o de que capital humano é o produto de decisões de investimento e/ou treinamento. Além disso, na economia moderna do trabalho, o grau de educação possuído por um indivíduo relaciona-se positivamente com os rendimentos pessoais. Para Shultz (1964), a contribuição que a educação proporciona é multidimensional, pois serve para fins individuais, sociais e políticos.

Portanto, o embasamento contextualizado sobre a educação como capital humano fundamenta a base da economia do trabalho. Logo, desde a sua formulação e posteriormente

desdobrada em modelos matemáticos, essa teoria é o principal marco atual da gestão de políticas sócio-educacionais. Entretanto, a economia da educação é um campo teórico que vem sendo bastante avaliado sob diversas opiniões críticas.

### 2.1.2 Abordagem crítica

A aplicação da teoria do capital humano, por um lado, deu origem a diversos estudos em nível teórico e empírico, de forma que ampliaram essa abordagem; por outro lado, desencadeou uma série de críticas, sobretudo a partir da década de 90, porque esse modelo se mostrou insuficiente para explicar o funcionamento do mercado de trabalho.

As ineficiências estão ligadas à persistência das disparidades na distribuição dos rendimentos, ao elevado nível de desemprego e às imperfeições do mercado, levando em consideração apenas investimento em educação e experiência do indivíduo. Um dos problemas do trabalho de Shultz e Becker, segundo Lima (1980), é a exagerada ênfase no pressuposto de que capital humano é sempre algo produzido, ou seja, algo que é o produto de decisões deliberadas de investimento, superestimando a importância de investimentos em educação.

Shaffer *apud* Shultz (1971) foi um crítico da teoria, por não considerar o tratamento dado ao homem como capital humano, corroborando com outros pesquisadores que defendiam ser moralmente errado a aplicação dos conceitos de investimento e de capital às pessoas. Demonstrou ao longo das discussões a preocupação e futuras conseqüências para toda sociedade quando da utilização inadequada desse conceito nas decisões políticas para o setor educacional.

Apesar de reconhecer os efeitos positivos da educação sobre os futuros rendimentos para estudantes, o autor citado acima defendia a idéia da não existência de uma real motivação econômica para esses indivíduos em investir na educação, como houvesse uma relação com consumidores e investidores da educação.

As críticas de Wiseman (*apud* Shultz, 1971) baseiam-se no argumento de que as capacitações técnicas adquiridas que aumentam os futuros rendimentos pessoais não têm quaisquer significações financeiras, à medida que a educação muda as atitudes, os padrões de expectativas e de preferências. Apresentando certa preocupação com o problema da avaliação implícita da educação e de suas conseqüências, o que, certamente, está ausente no ambiente analítico dos teóricos do capital humano.

Na década de 70, o estudo de Langoni foi um marco nessa área, em virtude da crítica apresentada em parte a explicação da teoria do capital humano, pois a desigualdade de renda seria gerada e revelada pelo mercado de trabalho a partir da heterogeneidade da força de trabalho, não seria explicada apenas pelo nível educacional dos indivíduos, mas também a relação com outras variáveis como idade, sexo, setor de atividade e região de residência (SADECK FILHO, 2001).

Sob esse enfoque, Frigotto (1984) argumenta que não basta apenas o investimento na formação e qualificação da força de trabalho para que o indivíduo tenha maior acesso à riqueza produzida por parte da população, pois, segundo ele, a possibilidade de distribuição desta riqueza

depende, exclusivamente, de uma mudança das relações de poder e de uma modificação radical do sistema de produção.

Cacciamali e Freitas (1992) argumentam, em forma de contestação, que nem sempre a maior capacidade produtiva propiciada pelo acúmulo de capital humano é repassada para o rendimento do indivíduo. Isto pode não ocorrer porque depende de outros elementos associados à demanda de trabalho, como o tipo e estoque de capital humano, a estrutura do mercado de trabalho, organização do trabalho, o treinamento específico ao nível de empresa, a hierarquia e o perfil das ocupações, que frequentemente reduzem a mobilidade do trabalho.

Em estudo mais recente, Cook e Belliveau (2004) compararam o nível educacional e anos de experiência no trabalho com estudantes que participaram de um programa de treinamento; as hipóteses foram testadas para determinar se o capital humano, atribuído separadamente (educação e experiência profissional), influenciou na habilidade do programa. Os resultados apontam que se tivesse de escolher entre um indivíduo com maior nível educacional ou um indivíduo com mais anos de experiência, seria escolhido o indivíduo com maior nível educacional, visto que, melhorando nível educacional também beneficiaria o comportamento do indivíduo.

Embora existam inúmeras críticas sobre a teoria do capital humano, é evidente que as maiores críticas referem-se a não aceitação de que apenas o fato de investir em educação e adquirir mais experiência possa ter relação com a composição da renda entre indivíduos; no entanto, apesar das suas peculiaridades, a educação não deixa de ser um bem econômico e escasso, cuja produção depende das escolhas de cada indivíduo pela sociedade em termos de recursos.

Em tempos atuais, a educação é tida como um requisito fundamental para o desenvolvimento econômico e para o progresso material dos indivíduos. Para Pires (2005), os países devem investir maciçamente em seus sistemas de ensino, pois assim elevam sua produtividade, sua produção e sua competitividade e melhoram a distribuição da renda. O mercado de trabalho faz exigir que os indivíduos dediquem-se mais tempo e recursos às atividades e processos de formação.

Com isso, a demanda das organizações por profissionais habilitados a operacionalizar instrumentos de gestão cada vez mais sofisticados passou a exigir profundas mudanças no modelo de formação profissional, investimento em novos conhecimentos, habilidades e aperfeiçoamento. Para Philips (2004), o nível de profissionalização, habilidades, experiência e compreensão do ambiente são características essenciais ao profissional da atualidade; destacando ainda que a certificação pode alavancar uma capacitação profissional referendada pelo mercado.

### 2.1.3 Investimentos na Educação e Profissionalização

Em meio à conjuntura atual, a competitividade toma maiores proporções, e o nível de escolaridade passa, cada vez mais, a representar um instrumento de construção de relações mais solidárias entre as pessoas, bem como um instrumento de conquista e manutenção de lugar no mercado de trabalho.

As formas e conteúdos do trabalho humano vêm se modificando e passando por um processo contínuo e acelerado, embora não linear, de encolhimento. Em outras palavras, pode-se dizer que hoje, com menos horas de trabalho e menos trabalhadores, se produz, no mínimo, a mesma quantidade de bens e serviços e para isso é preciso aperfeiçoamento contínuo.

Para Schultz (1971, p.14), os investimentos em treinamentos e capacitação feitos ao homem podem aumentar tanto as satisfações pessoais como o aumento da qualidade dos serviços produzidos, contribuindo assim com quem recebe os serviços. No entanto, a capacitação não deve ser entendida como substituição a uma boa educação, mas como meio adequado de articulação entre a formação básica e profissional buscando melhor preparação para inserção do mercado de trabalho. Como consequência disso, produz resultados econômicos (aumento da produtividade, competitividade, transferência tecnológica) e sociais (desenvolvimento de novos valores, atitudes e comportamentos) concretos; por isso, é justificável a idéia de que é economicamente rentável o investimento em capacitação.

Rabanal (2001) comenta que a diferença entre os rendimentos de um indivíduo que investe em aperfeiçoar habilidades e aquele que não investe é perceptível ao longo do tempo, podendo ser visualizada na ilustração 2. Como o autor mesmo afirma, se um indivíduo com  $Y_s$  anos de educação trabalhar no período  $t$  e não investir mais nada do seu tempo em adquirir mais habilidades ganharia  $Y_0$ , porém, se investisse, ganharia  $y_s$ . A diferença é igual ao custo de treinamento ( $C_t$ ) expresso como uma fração da renda potencial.

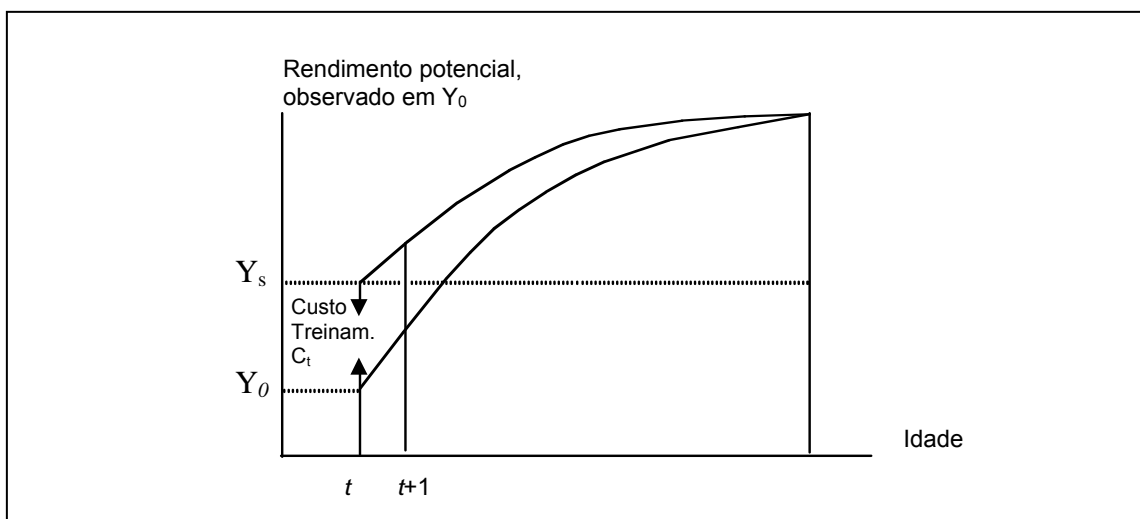


Ilustração 2 – Perfil de rendimento x idade para diferentes investimentos pós-escolaridade.  
Fonte: Adaptada de Rabanal (2001)

Para Schultz (1973), investindo na educação, as pessoas ampliam seus raios de escolhas. O investimento em educação, por vezes, atrai uma parcela substancial de interessados na sociedade em geral. Nos primeiros anos de vida, os indivíduos dedicam todo o seu tempo à educação fundamental e alguns, posteriormente, à educação superior. O investimento dado à educação superior, como qualquer outro, realiza-se sempre quando os benefícios são maiores que os custos.

O investimento em capital humano para os indivíduos que investem recursos em si próprios, como o ensino superior e cursos voltados para educação continuada, permitem adquirir, ampliar os conhecimentos e assim aumentar sua capacidade produtiva, maximizando, dessa forma, seus

rendimentos ao longo da sua vida profissional. Para Pindyck e Rubenfield (2006), o capital humano é determinado pelo investimento feito em conhecimento, habilidades e experiência, e esses fatores tornam o indivíduo mais produtivo e conseqüentemente mais capaz de auferir rendas maiores por toda a vida.

Segundo Chaves (2004), o pressuposto da teoria do capital humano é que, em um mercado de trabalho competitivo, os trabalhadores são pagos de acordo com a sua produtividade marginal e esta aumenta com a escolaridade e a experiência adquirida no trabalho. Por isso, os indivíduos com maior estoque de capital humano possuem maior produtividade e, como conseqüência, um maior rendimento. Isso se refere unicamente às características da oferta do trabalho com relação às características dos trabalhadores, deixando de lado as características da demanda do trabalho e o ambiente macroeconômico ou legal que enfrentam os trabalhadores.

A remuneração do trabalhador, sob a perspectiva da teoria do capital humano, pressupõe que esta aumenta à medida que ele investe em mais anos de escolaridade, mas, para níveis mais elevados de educação, os acréscimos salariais são menores. De fato, segundo diversos estudos (MENEZES-FILHO, 2001; FERREIRA, 2000; RAMOS, VIEIRA, 2001), cerca de 1/4 da disparidade de rendimentos no Brasil podem ser atribuída às diferenças de educação, e essa proporção é ainda maior se for considerado apenas o rendimento do trabalho.

Os defensores da teoria do capital humano corroboram que os indivíduos são detentores de certas características pessoais consideradas inatas, como as aptidões intelectuais, e outras que vão sendo absorvidas ao longo da vida, como a educação formal e a formação profissional. Dessa forma, essas características asseguram e determinam maior qualidade de vida do indivíduo, pois o aumento de produtividade tem relação direta com o perfil profissional mais qualificado, e, em conseqüência, auferem melhores salários em postos privilegiados no mercado de trabalho.

Segundo a OECD (2007), os retornos investidos em capital humano podem ser compreendidos pelo fato de que os rendimentos tendem a aumentar em função do nível de conhecimento das pessoas. O exemplo disso, ilustrado por países como Dinamarca e Nova Zelândia, os quais fazem parte da OECD, apresenta que os rendimentos das pessoas com nível superior são bem maiores que os rendimentos das pessoas que apenas concluíram o ensino médio.

A quantidade de capital humano incorporada em cada indivíduo depende em parte de sua ocupação. Essa evidência enfatiza que as desigualdades salariais não se explicam apenas pelos diferentes níveis de educação, mas por características e dimensão da empresa, ou seja, quanto maior o porte da empresa e mais estreita a relação com aspectos tecnológicos mais os rendimentos serão diferenciados.

Nakabashi e Figueiredo (2005) afirmam que, se um indivíduo possui um emprego nos quais as mudanças tecnológicas e atualizações profissionais são freqüentes e ele está em um ambiente de trabalho que requer adaptação constante, a quantidade de capital humano demandada para esse cargo será maior. Dickens e Katz (1986) apontaram a existência de uma correlação positiva entre a dimensão das unidades produtivas (medida essencialmente pelo número de trabalhadores) e os níveis salariais dos indivíduos.

Já na ótica de Ramos (2007), a educação e mercado de trabalho interagem quanto maior a desigualdade da distribuição de educação ( $i_t$ ) e quanto mais inclinado o perfil de rendimentos associados à escolaridade ( $s_t$ ), resultante da interação entre a distribuição de educação e o *modus operandi* do mercado, maior será a desigualdade de rendimentos ( $d_t$ ).

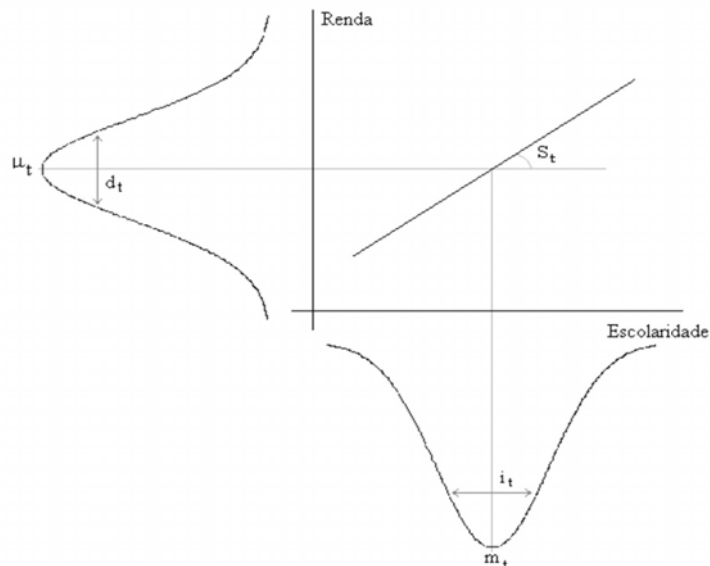


Ilustração 3 – Interação entre educação e mercado de trabalho  
Fonte: Ramos (2007)

Sob outro aspecto, Biagioni (2006) apresenta a estrutura social como um fator relevante e que deve ser considerado no contexto das desigualdades sociais, pois a estrutura social define a demanda no acesso a diferentes postos de trabalho. Para o autor, a disponibilidade de emprego não significa igualdade de acesso a estes postos; a demanda impõe limitação por meio das segmentações no próprio mercado (barreiras institucionais e econômicas).

A Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho defende a importância de observar além dos pontos de discussão apresentados pela teoria do capital humano e de identificar também os determinantes estruturais do mercado de trabalho quanto ao acesso a cargos (teoria posicional do mercado de trabalho).

Sob esse aspecto, as críticas culminam para a discussão, de que o mercado de trabalho pode apresentar barreiras à mobilidade, onde apenas níveis de qualificação e habilidades individuais não são suficientes para explicar aumento na renda do indivíduo, pois, fatores como condições de trabalho, características individuais e qualidade do emprego ofertado, devem ser considerados no mercado de trabalho.

#### 2.1.4 Segmentação no Mercado de Trabalho

As críticas a Teoria do Capital Humano levaram à construção de uma visão em que mercado de trabalho pode apresentar barreiras à mobilidade e estas são reflexos não apenas de diferentes níveis de conhecimento e habilidades por parte da mão-de-obra. A existência de descontinuidade é conhecida na literatura como segmentação.

Essa teoria diz que os trabalhadores podem receber rendimentos diferentes ainda que, em princípio, sejam igualmente produtivos, independente de onde se originam ou das causas de persistência destes diferenciais de rendimento ao longo do tempo (SADECK FILHO, 2001).

A segmentação do mercado de trabalho pode ser caracterizada genericamente como uma situação no qual trabalhadores igualmente qualificados recebem diferentes rendimentos. Na definição de Solimano (1988, p. 574), “um mercado de trabalho segmentado é definido como a situação em que um trabalhador com a mesma produtividade recebe remunerações diferentes em empregos diferentes”.

Essa teoria surgiu na década de 70, como alternativa complementar ao arcabouço teórico neoclássico, por considerar incompleta e insuficiente o fato da educação explicar a crescente dispersão salarial, assim como outros problemas socioeconômicos, a exemplo do aumento da pobreza e do desemprego, fracasso das políticas da educação etc. Uma outra abordagem bastante utilizada é que a teoria neoclássica não reconhecia que as forças sociais e institucionais restringiam as opções dos trabalhadores, determinando os resultados no mercado de trabalho.

A contestação sobrepondo à idéia da teoria do capital humano começa a se difundir entre os pesquisadores. Lima (1980) destaca alguns estudos<sup>1</sup>, como os de Zvi Griliches, Lee Hansen, Burton A. Weisbrod e William Scanlon, William Mason, os quais revelam a relação existente entre renda e educação independe, ou depende muito pouco, do aumento cognitivo dos indivíduos, defendendo que supostamente, são as escolas (instituições formadoras) que produzem a capacitação positiva. Essas suposições quebram o elo e o raciocínio que dá explicação à teoria do capital humano, segundo a qual há relação entre educação e renda.

Esses autores têm idéias em comuns, dos quais Rabanal (2001) destaca,

- a) O mercado de trabalho é mais bem caracterizado por dois segmentos, quando relacionado aos mecanismos de determinação de salários e nível de emprego, condições de trabalho, oportunidades de promoção, etc. e ambos defendem que as instituições formadoras são mais importantes que as forças de mercado como mecanismo de distribuição;
- b) As características dos trabalhos são mais contundentes que os trabalhos que ocupam na determinação dos salários, e;
- c) Entre os setores, existe uma escassa mobilidade de trabalhadores.

Apesar da Teoria da Segmentação do mercado de trabalho não desconsiderar, na sua totalidade, o fato do nível educacional e experiências terem influências na composição do rendimento dos indivíduos, essa teoria também não é homogênea quanto à defesa de um mesmo discurso; podem-se identificar diferentes enfoques de diversos autores. Lima (1980, p 233) apresenta três

---

<sup>1</sup> Zvi Griliches, “Notes on the Role of Education in Production Functions and Growth Accounting”, in W. Hansen, “Education, Income and Human Capital” obra publicada no Nations Bureau of Economic Research, 1970; W. Hansen Burton, Weisbrod e William J. Scanlon, “Scholling and Earnings of Low Achievers” obra publicada no American Economic Review, vol. 60, 1970; Zvi Griliches e William M. Madson, “Education, Income and Ability”, obra publicada no Journal Political Economy, vol. 80, n° 3, parte II, 1972.



correntes teóricas: a de Doeringer e Piore; a de Gordon, Edwards e Reich; e a de Bluestone Harrison e Victorisz.

Doeringer e Piore foram os principais autores da Teoria da Segmentação. Para esses pesquisadores, o mercado de trabalho pode ser dividido em dois segmentos: primário e secundário (SILVA, 2006). O mercado primário caracteriza-se por empregos estáveis, rendimentos altos, progresso técnico, promoção dentro da empresa devido a treinamentos ofertados ou tempo de serviço dentro da empresa. O mercado secundário, por sua vez, caracteriza-se pela rotatividade da mão-de-obra, baixos rendimentos, condições de trabalho ruins, produtividade baixa, estagnação tecnológica, níveis altos de desemprego, e baixas oportunidades de aprendizagem ou promoção dentro da empresa (LIMA, 1980).

Para esses autores, as características pessoais dos indivíduos, como raça, sexo, escolarização e experiência, são características que venha determinar o tipo de mercado em que eles serão alocados, e que o treinamento dado representa a obtenção de melhores salários e mobilidade ocupacional (SILVA, 2006).

Chaves (2004) argumenta que os estudos de Gordon, Edwards e Reich fazem parte de uma corrente de pensamento de acordo com qual o mercado de trabalho é subdividido em grupos segmentados, e cada um desses grupos apresentam diferentes conjuntos de características e regras comportamentais. Uma dessas correntes é a segmentação por sexo, já que defendem que certos empregos são conduzidos aos homens e outros a mulheres; além disso, os salários no segmento feminino são usualmente mais baixos que em empregos comparáveis masculinos. As demais correntes não serão apresentadas, em virtude de não serem o foco da presente pesquisa.

Os estudos de Bluestone, Harrison e Victorisz têm um enfoque diferente, visto que se referem ao comportamento da estrutura industrial, focalizando a relação existente entre as características de interação do nível de emprego e da distribuição tecnológica das empresas, ou seja, o dualismo tecnológico. As empresas com alta tecnologia tendem absorver mão-de-obra mais qualificada, oferecendo maiores salários (SILVA, 2006).

Nas últimas décadas, a teoria da segmentação do mercado de trabalho também tem sido foco de investigação, visto que se busca a explicação para problemas, como a dispersão e estrutura de rendimentos. Nesse sentido, Arbache e De Negri (2002) afirmam que “diferentes fatores têm sido identificados como fontes de segmentação, a exemplo de regiões geográficas, características demográficas dos trabalhadores como gênero e cor, sindicatos, regulamentação do mercado de trabalho, entre outros”.

Para Lima (1980), a segmentação do mercado, por vezes, está centrada na análise de equilíbrio do mercado de trabalho, em que o desenvolvimento histórico e institucional são fatores que devem ser mais observados que as forças de mercado; e que a determinação de um só preço não prevalece no mercado de trabalho, visto que pessoas com as mesmas características produtivas podem ter rendimentos diferentes. A discrepância fundamental entre as teorias do capital humano e do mercado de trabalho segmentado, de modo geral, pode ser visualizada na ilustração 4.

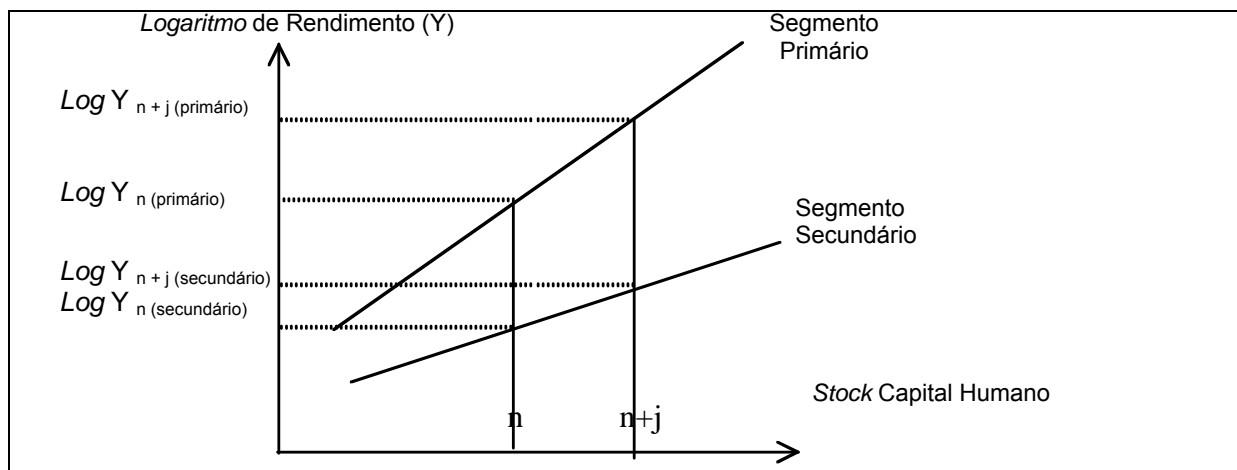


Ilustração 4 – Relação entre Capital Humano e logaritmo do rendimento segundo a Teoria da Segmentação.

Fonte: Adaptada de Rabanal (2001)

A literatura sobre segmentação do mercado de trabalho sugere aceitar a hipótese do capital humano para o segmento primário, mas se opõe a sua aplicação no mercado secundário. Para Rabanal (2001), essa afirmação é válida, pois se observou, ao longo de alguns estudos, que a educação e a experiência não são remuneradas no segmento secundário, ou, quando são este segmento concede taxas de retorno menores por unidade de capital humano, se fosse comparada às taxas de retorno praticadas no segmento primário, tornar-se-ia pouco atrativo para um indivíduo ao decidir investir na educação.

Como fora apresentado, existe um acervo de pesquisas aplicado pelas Ciências Econômicas. No entanto, a presente pesquisa utilizar-se-á de algumas variáveis, para identificar fonte de segmentação no mercado de trabalho do profissional contábil e assim testar empiricamente, tais como: localização de trabalho, se localizado no interior ou capital e a caracterização por gênero.

## 2.2 PROFISSIONAL CONTABIL

### 2.2.1 Reconhecimento da Profissão Contábil

O propósito inicial é apresentar o reconhecimento e os atributos do profissional contábil de nível superior ao longo da evolução histórica da Contabilidade no Brasil, de forma sucinta, buscando evidenciar o entendimento da mudança de perfil do profissional frente às exigências do mercado de trabalho, de modo a fazer um elo com o contexto da Educação Continuada.

O arcabouço histórico registra a presença do profissional contábil no desenvolvimento econômico das nações, um dos motivos que leva ao entendimento de que o desenvolvimento da contabilidade está associado à evolução da sociedade. Esse período, segundo Hendriksen e Van Breda (1999), foi marcado por acontecimentos históricos como a fase pré-científica, o Renascimento e a Revolução Industrial e serviram de impulso para o avanço da contabilidade, contribuindo

significativamente para a atual conjuntura da profissão contábil como uma fase lenta ao longo dos séculos.

No Brasil, mesmo antes de serem organizadas as primeiras escolas técnicas comerciais, já se praticava a contabilidade através da figura do então “guarda-livros”, profissional definido no código comercial de 1850, e que era encarregado de registrar as transações dos estabelecimentos da época (GOMES, 1979). A regulamentação oficial dos cursos de “guarda-livros”, e o de Perito-Contador da Escola Prática de Comércio, posteriormente vindo a ser chamada de Escola de Comércio Álvares Penteado – deu-se com o Decreto Federal nº. 1.339/1905. Posteriormente, o curso com formação técnica foi averbado pelo Decreto nº. 20.158/31.

A carreira universitária surgiu com a criação de Faculdades de Ciências Contábeis. No ano de 1946 dois fatos importantes marcam o início e o reconhecimento do profissional contábil, sendo um deles a criação do curso de Ciências Contábeis e Atuárias pela Faculdade de Ciências Econômicas e Administrativas da Universidade de São Paulo - USP, e o outro, a criação do Conselho Federal de Contabilidade e dos Conselhos Regionais de Contabilidade (SCHMIDT, 2000).

Nesse instante, o desenvolvimento se contempla com um grande passo; a profissão até então reconhecida como de nível técnico passa a promover a formação de Bacharel em Ciências Contábeis e Atuárias, juntamente com a fundação da Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (FEA/USP), por meio do Decreto-lei No. 7.988, de 22 de setembro de 1945.

Essas mudanças foram importantes na evolução da Contabilidade como ciência. Tal evolução tem se dado de forma bastante rápida, com a inserção do profissional contábil em lugar de destaque nas empresas. Por esta razão, no mercado atual em que se insere, a profissão tem todas as condições para um crescimento ainda maior, pois a possibilidade de atuação nesse campo é ampla e promissora. Silva (2002, p. 6) destaca que “o profissional da área contábil deve ser muito mais que um simples contador, deve necessariamente ser um gerenciador de informações, ter uma visão global do mundo e que converta as informações contábeis de que dispõe em benefícios à organização”.

Os avanços na informática obrigam as empresas a se modernizarem e com isso muda o perfil do profissional da contabilidade. Esse novo perfil refere-se à conscientização da nova formatação da sua função como um co-gestor das empresas. Esse entendimento foi uma das conclusões do evento promovido pela Federação Nacional das Empresas de Serviços Contábeis e das empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas – FENACON (2004).

De nada adianta a entrega de um relatório com prazo vencido, quando a informação não é mais pertinente. Para Martins *et al* (2007, p. 2), os profissionais da contabilidade “[...] passaram a ser surpreendidos ao constatarem que existem limitações no desempenho de seu papel e carências em competências que ultrapassam seu domínio profissional, ou seja, os aspectos quantitativos da informação”.

Para Marion (1996, p.14),

O profissional contábil enfrenta constantes desafios e pressões. Conflitos de demanda, solicitações imprevisíveis e coincidências de prazo limite para o término de serviços são exemplos de situações que ele terá de administrar.

Isto requer habilidade e critério para selecionar e assumir prioridades dentro das limitações de tempo e recursos.

Essa realidade apresentada pelo autor não difere dos dias atuais, pois, à medida que as empresas se modernizam e aumenta a complexidade da tecnologia utilizada, requisitam-se profissionais com maiores aptidões técnicas e pessoais e isso decorre, em parte, de um sistema de ensino vigente que proporcione formação profissional de qualidade. Sob esse enfoque Franco (1999, p.23) já afirmava que a globalização da economia e das relações internacionais restringiria o progresso aos que tiverem mais preparados para enfrentar a competição internacional, isto é, o qual possua melhor formação técnica e cultural.

A internacionalização dos mercados fez com as empresas passassem a necessitar, cada vez mais, de profissionais mais capacitados e de informações tempestivas para suas tomadas de decisões. O profissional de contabilidade, além dos conhecimentos técnicos necessários ao desempenho da atividade, deve conhecer o ambiente interno e externo das organizações, e suas relações de comportamento humano, social e econômico devem ser conscientes e responsáveis, pois as informações emanadas pela contabilidade impactam profundamente na vida econômica e social do país, haja vista novas formas de expressão da informação contábil, como o Balanço Social e o Passivo Ambiental.

Dessa forma, fica evidente a importância da atualização e acompanhamento do desenvolvimento dos mercados pelo profissional contábil. Para isso, Nasi (1994, p. 5) já menciona que o profissional contábil deve participar de eventos destinados à sua permanente atualização profissional, assim como estar consciente de sua responsabilidade social e profissional.

Para Figueiredo e Fabri (2000, p.24), o profissional da contabilidade deverá estar capacitado plenamente para o domínio da linguagem dos negócios, pois é o responsável pelo ambiente de geração de informações fundamentais ao processo decisório/estratégico das organizações.

Dessa forma, cabe aos profissionais da Contabilidade a responsabilidade da maximização da utilidade da informação contábil e o atendimento aos diferentes usuários desta informação, não deixando que a Contabilidade seja apenas um retrato histórico da situação passada da entidade. Nesse sentido, Isayama (*apud* Silva, 2002, p. 13) salienta que,

a profissão contábil sempre foi e será o esteio de uma economia forte. Pois somente ao profissional da contabilidade são dadas as ferramentas que dão transparência aos números. E hoje principalmente no mercado globalizado e competitivo a figura do profissional contábil é imprescindível.

Não obstante, o profissional não deve limitar-se a conhecimentos específicos da área, mas complementá-los com assuntos econômicos, sociais e políticos que tanto influem no cenário em que se engloba a profissão, pois a atual conjuntura dos negócios é mais exigente, dinâmica e inovadora.

## 2.2.2 Mercado de Trabalho e Campo de atuação

Segundo Oliveira (2007), o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) em 2005 registrava que o número de profissionais técnicos ainda superava o número de profissionais de nível superior, representando um total de 51% de profissionais técnicos; atualmente, segundo dados de 2007, o número é inverso, ou seja, a quantidade de profissionais registrados no Brasil com nível superior suplanta os profissionais com formação técnica; essa realidade é representada por 205.724 profissionais ativos, significando um avanço na formação profissional da classe contábil e tal realidade é demonstrada no gráfico abaixo.



Desse universo, 1,46% dos profissionais registrados no Conselho Regional da Paraíba (2007), representados por 3.014 profissionais no total, são distribuídos por gênero em: 57,7% Homens e 42,3% mulheres.

Cada vez mais se acentua o grau de competitividade entre os indivíduos no mercado de trabalho. Estes acabam forçados a se qualificarem, para se tornarem competitivos e aptos a disputarem um lugar privilegiado. Uma das formas para se diferenciar no mercado de trabalho é a conclusão de um curso superior, dando continuidade ao processo de educação continuada.

Hutchison e Fleischman (2003) contextualizam que a graduação em Ciências Contábeis, representada pela educação formal, é insuficiente isoladamente para muitos contadores atingirem seus objetivos profissionais. Os autores enfatizam que muitos deles desejam um reconhecimento adicional do seu progresso no conhecimento profissional, e, por isso, desenvolvem especialização em determinada área de negócio, o que pode ser viabilizado pela obtenção da certificação profissional. Nessas situações, algumas habilidades e conhecimentos específicos são necessários e não estão disponíveis na educação formal. Assim, para esses profissionais, a educação formal em contabilidade representa apenas um primeiro passo para obtenção da certificação profissional.

Os aspectos relacionados à formação e pós-formação de contadores têm sido objeto de discussão internacional, visto que a internacionalização dos mercados já é uma realidade de negócios entre as empresas (CARDOSO; SOUZA; ALMEIDA, 2006; HUTCHISON; FLEISCHMAN, 2003).

O profissional Contábil, em todos os seus aspectos, encontra-se em constante expansão fomentado pelo ambiente em que se encontra inserido (NIYAMA, 2005; WEFFORT, 2005). Nesse

sentido, as atitudes, as competências, os conhecimentos e as habilidades dos profissionais se inserem em discussões recentes como algo intrinsecamente ligado à atuação moderna do profissional de Contabilidade num ambiente de negócios global.

O nível de escolaridade, até algum tempo atrás, não era tão discutido como nos tempos atuais, onde uma pessoa com formação técnica contábil estava plenamente capacitado a desempenhar suas funções e era absorvida pelo mercado de trabalho. Com o aumento da competitividade e grande expansão do mercado de trabalho, a formação profissional passou um requisito mínimo para os indivíduos que buscam maiores destaques e maiores retornos salariais.

A educação é sempre uma ação fundamental para quem busca uma melhor colocação no mercado de trabalho. Na oportunidade, o Presidente do Conselho Regional de Contabilidade de Pernambuco, Jinzenji (2005), em entrevista, afirma que o mercado de trabalho está exigindo dos profissionais de contabilidade em geral, no mínimo, a formação superior e o aperfeiçoamento constante dos conhecimentos para uma melhor atuação.

O processo de atualização contínua é um sinalizador para ampliação de novos conhecimentos e novas perspectivas no mercado de trabalho para o profissional da contabilidade. A exigência por ampliar novos conhecimentos pode ser explicada, em parte, pelo avanço tecnológico e pela expansão do mercado de troca de capital, dos quais vem criando elos de investimentos e financiamentos por empresas nacionais e internacionais.

Assim, o profissional que se atualiza continuamente será capaz de atender às demandas de informações impostas novo mercado. Essa competitividade global é internacional, colocando os contadores e a contabilidade diante de novos desafios e oportunidades de desenvolvimento, ao mesmo tempo, surgindo assim novas tendências para o profissional (MOURA; SILVA, 2006).

Essas expansões de mercado, assim como as modificações incidentes na economia mundial, provocaram em contrapartida, segundo enfoque de Coelho (2006), a redução brusca dos níveis de emprego para alguns postos de trabalho, principalmente, aqueles que não se mantiveram atualizados e adaptados para enfrentar as novas mudanças do mercado de trabalho.

No entanto, é possível que a profissão contábil permaneça em evolução, como afirma Florêncio (*apud* Marion, 2006, p.19) ao indicar um aumento significativo, como se registrou, “no período de setembro de 2004 a fevereiro de 2005, em menos de seis meses, mais de 900 novos escritórios foram abertos totalizando 67.913 negócios de contabilidade em todo o Brasil”.

A revolução tecnológica não eliminou o contador do mercado de trabalho, mas transformou a forma de realização de suas atividades quando extinguiu os trabalhos manuais e reduziu o tempo demandado. Com isso, esse profissional voltou-se para a realização de atividades gerenciais, atuando como consultor, planejando e fornecendo informações estratégicas para a tomada de decisões dos gestores. Essas mudanças possibilitam maiores rentabilidades quando é realizada uma prestação de serviços qualificados.

Além do mercado de trabalho do contador ser promissor, existem atividades exclusivas para o profissional contábil com formação superior e melhor qualificado, a exemplo das atividades de Auditoria e Perícia Contábil. Outra prerrogativa que otimiza as expectativas de atuação neste

mercado refere-se à possibilidade de exercer atividades contábeis como autônomo ou profissional liberal.

A profissão contábil abrange inúmeras áreas de atuação e segmentos nos quais os profissionais contábeis podem atuar, desempenhando suas atividades. Segundo Marion (2003), o mercado de trabalho para o contador é o que mais proporciona oportunidades para um profissional, conforme é demonstrado na ilustração 5,



Ilustração 5 – Campo de atuação da Profissão Contábil  
Fonte: Adaptado de Marion (2003, p. 29).

Como se observa na ilustração acima, o profissional tem um campo vasto de escolha, no qual poderá se aperfeiçoar e prestar cada vez mais um serviço de qualidade, mesmo porque o mercado de trabalho passou mais a exigir qualificação profissional.

Na atuação empresarial o Contador tem a possibilidade de atuar como Auditor Interno no qual atua na realização de auditoria de sistema, auditoria de gestão e controle interno; e ainda como Analista financeiro elaborando análise de créditos, desempenho, mercado de capitais, custos e investimentos; Já o Contador Geral, Gerencial e de custos é possível atuar na parte hospitalar, hoteleira, comercial, rural, imobiliária, avaliando a parte orçamentária empresarial, dos custos do serviço público, na área de empresas internacionais, com a Contabilidade Ambiental, Estratégica, *Accountability*, dentre outros.

Para os cargos administrativos, o profissional contábil pode atuar na parte de comércio exterior, logística, na parte executiva, em áreas financeiras; No exercício de Planejador este pode orientar os processos tributários, de fusões, incorporações, cisões e de transformação.

Na atuação enquanto profissional independente, também conhecido por autônomo, o contador pode executar as funções de Auditor externo, especialista na parte de sistemas, tributos, custos; no papel de Consultor, avaliando empresas, dando suporte quanto ao planejamento tributário, de sistemas, custos, orçamento;

Ainda como profissional independente, o Perito contábil realiza perícia contábil, judicial, fiscal, extrajudicial; Para Investigador de Fraude, este busca detectar as irregularidades das empresas;

Sob o aspecto educacional, para o profissional contábil um dos campos de atuação bastante em expansão é o de Docente pesquisador, atuando na carreira acadêmica, realizando pesquisas para fundações, sindicatos, instituições de ensino, órgão de classe; outra área de atuação é o de Escritor, onde se elaboram textos para livros didáticos e técnicos, jornais, revistas, assim como revisão de livros da área; o conferencista, que por sua vez, realiza palestra em Universidades, Empresas, Congressos;

Para atuação em órgãos públicos, o Contador pode ter a função de Contador público, atuando no gerenciamento das finanças dos órgãos públicos; como Agente Fiscal de Renda, atuando como agente fiscalizador de Municípios, Estado e União; Controlador atuando na parte de controlador de arrecadação, contador do Ministério Público da União, fiscal do Ministério do Trabalho, Banco Central, Analista de Finanças; Segundo Martins (2002) a Controladoria deve ser vista como o pináculo da carreira do contador numa empresa e o caminho natural de sua ascensão à Direção.

No Tribunal de Contas o profissional contábil é responsável pela controladoria, fiscalização, análise contábil, auditoria pública, contabilidade orçamentária; e o Oficial Contador atua na área militar, exército, contador e auditor com a patente de general de divisão.

Ainda que a profissão contábil apresente amplas opções de atuação, o processo de obtenção de sucesso profissional, nessa área ou em outra qualquer atividade, deve considerar essencialmente o desenvolvimento integrado com um dos pontos básicos citados por Mussolini (1994, p. 79) a atuação com capacidade técnica. Dessa forma, o profissional contábil terá mais consciência e determinação no gerenciamento das informações e no auxílio do processo decisório quando da tomada de decisão.

Nas últimas décadas no Brasil, o número de profissionais com formação de nível superior tem aumentado sensivelmente. Sob esse aspecto, Ferreira (2004) procurou testar se haveria relação causal entre a evolução da oferta de trabalhos com qualificação universitária e o desempenho do diferencial salarial entre os trabalhadores com nível universitário e os trabalhadores com nível secundário; os resultados apontaram uma diminuição na media salarial dos trabalhadores com nível superior e isto poderia estar acontecendo devido ao aumento de profissionais formados dentro do mercado de trabalho.

Logo, pode-se considerar que até algum tempo atrás o profissional, após concluir a graduação, tinha certa margem de segurança quanto ao exercício da profissão. A formação era considerada uma vantagem competitiva no mercado de trabalho. Atualmente, a visão é diferente, não basta apenas concluir o curso superior, é preciso continuar se aperfeiçoando para obter maiores oportunidades de ascensão.

## 2.3 EDUCAÇÃO CONTINUADA

### 2.3.1 Fundamentos e perspectivas



Nos dias atuais, “educação e formação profissional” tornou-se tema central, pois são ações que possibilitam a competitividade e intensificam a concorrência, além de trabalhadores às mudanças técnicas e minimizarem os efeitos do desemprego (SEGNINI, 2000).

As atividades educacionais são extensões do processo de educação continuada e quais buscam atualizar e desenvolver o conhecimento e as habilidades profissionais, de forma a permitir ao profissional um melhor desempenho da sua função. Quer seja o aprendizado formal e ou informal, o indivíduo segundo Saechan (2005, p. 26), “procura se atualizar ou avançar nos seus estudos, atitudes e conhecimentos e por meio disso aprimorar as suas competências relacionadas com o trabalho no presente e para o futuro” (tradução nossa).

A qualificação humana, na visão de Frigotto (2003 p. 31),

diz respeito ao desenvolvimento de condições físicas, mentais, afetivas, estéticas e lúdicas do ser humano capazes de ampliar a capacidade de trabalho na produção dos valores de uso em geral como condição de satisfação das múltiplas necessidades do ser humano no seu devenir histórico.

Entretanto, não se deve considerar a educação continuada como apenas um treinamento ou atualização, mas, sim, um acompanhamento das alterações na sociedade e dos avanços tecnológicos proporcionando, também, desenvolvimento profissional contínuo e adquirindo contornos de solução para atualização e qualificação do profissional da informação (PEREIRA & RODRIGUES, 2002).

Para Frigotto (2003 p. 30) as necessidades e as demandas do mercado de trabalho têm papel, importante quanto à definição da formação humana e o processo de educação e o nível de informação de cada indivíduo. Cabe salientar que toda a informação considerada de interesse pelo profissional é válida, mesmo não estando exclusivamente voltada à área do Profissional Contábil. Deve isto sim, contemplar a área de interesse ou a lacuna a ser sanada pelo profissional para um melhor desempenho das suas funções.

Atualmente, dados do INEP (2008) registram 1.002 instituições de ensino superior, especificamente os cursos de Ciências Contábeis, e tem despertado a preocupação com a qualidade do profissional que está sendo formado, visto que esse fato repercute diretamente no mercado de trabalho.

Diante da realidade, a educação continuada do profissional é uma das alternativas de se corrigir distorções de sua formação inicial, assim como, contribuir como aprendizado permanente das inovações e transformações que estejam ocorrendo na sociedade. Figueiredo e Lima (1986) consideram a educação continuada como formação, aperfeiçoamento integral com transferência de conhecimentos e práticas de usos e costumes, ou seja, é um procedimento amplo relacionado com valores, atitudes e motivação. O profissional da informação precisa ter interesse em buscar caminhos que o conduzam a uma melhor qualificação e, com isso, manter-se atualizado frente às crescentes exigências do mercado de trabalho.

Para Macedo (1985) educação continuada é um processo iniciado pelo indivíduo na infância e continuado durante toda sua vida, ou seja, é um processo permanente de educação. De acordo com Prosdócimo e Ohira (2000), a educação continuada prepara o indivíduo para executar melhor aquilo que já realiza focalizar o como fazer, capacitando-o para atuar na realidade atual como também, para o futuro.

A capacitação ou qualificação profissional do indivíduo pode ser obtida através do processo contínuo em educação, cujo programa visa à atividade educativa programada, formal e reconhecida, para que os profissionais se mantenham atualizados e possam expandir seus conhecimentos para o exercício profissional.

Para Saechan (2005), a educação continuada é uma aprendizagem que perdura por toda vida e que se faz necessária porque as mudanças são rápidas e constantes. Além disso, através dessas aprendizagens os indivíduos:

1 - Adquirem novos conceitos, conhecimentos, e habilidades nas quais sejam pertinentes ao campo de atuação de cada indivíduo; 2 – Atualizam a educação básica; 3 – Atualizam-se para novas oportunidades no mercado de trabalho, em linhas de carreira, para que possam assumir novas funções dentro da profissão.

Esse processo utiliza-se de modalidades de aprendizado como: palestras, cursos, seminários, convenções, extensões da formação de nível superior, promovidas por entidades que buscam proporcionar atualizações em relação ao mercado, discutindo leis e novos métodos de trabalho para manter os profissionais atualizados.

Para Ferreira R. (2003, p. 2) a formação básica da profissão não é suficiente para dar suporte ao indivíduo nos primeiros anos de exercício da profissão, é preciso adquirir novas habilidades e atualizações permanentes, ora apresentado por essa pesquisa como Educação Continuada. Essa forma contínua de atualização vem em resposta aos desafios propostos aos profissionais de contabilidade.

A educação continuada é um conceito bastante difundido atualmente e é consequência da constante evolução, pois impulsiona elementos como novas descobertas científicas, novas tecnologias e novos processos. Para Salvagni (2003), “o conhecimento, a tecnologia, as exigências da profissão crescem continuamente, e cada vez mais rápido. Isso obriga o indivíduo que deseja se manter competente (e competitivo) a acompanhar essa evolução. E como se consegue isso? Aprendendo continuamente”. O indivíduo que investe em uma formação continuada está alicerçando para sua própria melhoria e estabelecendo as bases para sua auto-realização.

Salvagni (2003) evidencia que, para cada área do conhecimento, existem inúmeras formas de atualizações sobre o que há de mais recente; e todos têm o propósito básico de manter o indivíduo atualizado, aumentar a rede de relacionamento, proporcionando a troca de idéias e comunicação entre si.

No Quadro 1 apresentam-se algumas modalidades de educação continuada,

Treinamentos e cursos de capacitação	Proporcionam aos indivíduos adquirir capacidade para exercer uma competência específica. Para Wexley (1984) é visto como um esforço planejado de um indivíduo ou organização para facilitar a aprendizagem de comportamentos exigidos pelo trabalho.		
Eventos	Os eventos são de modo geral caracterizados como congressos, jornadas, seminários; são realizados normalmente por instituições de classe, órgãos do meio acadêmico, entre outros, reunindo os profissionais da área e demais interessados para a apresentação e discussão de um tema. Além disso, os eventos proporcionam para os profissionais a troca de idéias e experiências uns com os outros.		
Pós-graduação	Os cursos de pós-graduação são definidos como a continuidade dos estudos para os indivíduos que obtiveram o de bacharelado, com o intuito de obter um grau superior a este. Essa etapa se configura as atividades de pesquisa científica e tecnológica. Esses cursos se distinguem em <i>lato sensu</i> e <i>stricto sensu</i> .	Lato sensu	Lato são aqueles que possuem “[...] objetivo técnico profissional específico sem abranger o campo total do saber em que se insere a especialidade. São cursos destinados ao treinamento nas partes de que se compõe um ramo profissional ou científico” (ALMEIDA Jr., 1965, p. 4).
		Stricto sensu	Nos cursos de mestrado e doutorado, a natureza institucional, permite atribuição de um grau acadêmico que lhe ateste “uma alta competência científica em determinado ramo do conhecimento”, e completam que, “[...] é de natureza acadêmica e de pesquisa e mesmo atuando em setores profissionais tem objetivo essencialmente científico, enquanto a especialização, via de regra, tem sentido eminentemente prático profissional”. (ALMEIDA Jr., 1965, p. 4).

Quadro 1 – Modalidades de educação continuada.

Fonte: Adaptado de Crespo, Rodrigues e Miranda (2006).

O processo de formação continuada parte da necessidade primordial de expansão do conhecimento e extensão das competências e habilidades após a formação inicial, pois está intrinsecamente ligada ao desenvolvimento de um projeto profissional; Essas ações são necessárias para garantir ao indivíduo a sua permanência no mercado de trabalho; ressaltando que essas atualizações são específicas de cada profissão sendo de responsabilidade única e exclusiva de cada indivíduo.

A profissão contábil, para Figueiredo e Fabri (2000, p.40) exige bastante interação com o mercado, visto que esse participa constantemente com as mutações do mundo empresarial. Com isso, segundo os autores, alguns padrões devem ser levados em consideração quanto à formação do profissional contábil:

- Compromisso em assumir a formação de um profissional com critério científico e com capacidade para encarar responsabilidade, maturidade para

adaptar-se às novas perspectivas do mercado, desenvolvendo-se como um agente de mudanças;

- Reconhecimento da diversidade humana;
- Objetivo centrado nos processos fundamentais de constante aperfeiçoamento;
- Importância na instrução: o trabalho de aquisição de conhecimento é um trabalho de fabricação de habilidade.

O cumprimento ou não dessas exigências do mercado de trabalho podem ser refletidas de forma direta ou indiretamente na composição do rendimento dos profissionais, por isso, necessita ser repensada cotidianamente no sentido para melhor atender à legítima da competência. Sob esse aspecto Ferreira (2003) relata que nenhum profissional teria motivos para deixar de se atualizar, aperfeiçoar e reciclar continuamente seus conhecimentos, pois a atividade contábil é alicerçada em conhecimento teórico e prático.

As entidades de classe contábil internacional adotaram várias soluções para estimular a prática de Educação Continuada, a serem abordadas no tópico seguinte, no caso brasileiro, apesar da idéia não ser totalmente nova, normalmente é apresentada como cumprimento de atualização direcionado aos Auditores Independentes e demais contadores que compõe o seu quadro funcional técnico.

### 2.3.2 As atividades da educação continuada do profissional contábil sob o panorama nacional e internacional.

As atividades de educação continuada estão propostas como requisito para o exercício profissional. Sob esse enfoque, Koliver (1997) comenta que existe a necessidade do profissional seguir um processo que garanta a competência mínima para atuação profissional. Segundo esse autor, a formação passa por dois estágios: o primeiro se caracteriza pela etapa inicial de modo obrigatório que comprova o exercício da profissão. No Brasil, a comprovação para o exercício profissional se dá através da conclusão do curso superior em Ciências Contábeis e da aprovação no Exame de Suficiência, no entanto este exame foi revogado temporariamente em 2005, por força de lei maior.

Quanto ao segundo estágio, a abordagem se refere ao processo de saber continuado, ou seja, o aperfeiçoamento profissional. Nesse sentido, o aperfeiçoamento profissional é visto como processo de suma importância, pois “os conhecimentos e habilidades hauridos durante o curso de graduação são insuficientes e [...] o aprendizado prossegue durante toda a vida profissional” (KOLIVER, 1997, p. 105).

Os órgãos *American Institute of Certified Commission* (AICPA) e *Accounting Education Change Commission* (AECC), instituíram como condição precedente para os estudantes de contabilidade ao participar do exame de *Certified Public Accountants* (CPA), a quantidade mínima de 150 horas semestrais extra-curriculares. A partir de pesquisas desenvolvidas sob esse enfoque, resultados apontaram que contadores precisavam cumprir compromissos profissionais e de cidadania; em

tentativa, a Universidade de Illinois criou um currículo-modelo para que pudesse adequar essa nova realidade (AVELINO JUNIOR, 2005).

Segundo Souza e Diehl (2007), para dar suporte à educação continuada dos profissionais da contabilidade o CFC editou a Resolução CFC 1074/2006, a qual revogou a Resolução 945/2002, estabelecendo a educação profissional continuada, como forma de atualizar e aprimorar os conhecimentos técnicos daqueles contadores que atuam no mercado de trabalho como auditores independentes e que estejam devidamente registrados no CFC e cadastrados na Comissão de Valores Mobiliárias (CVM).

O programa de educação continuada, seja para capacitação profissional, voluntária ou compulsória, reforça a evidencia de que o conhecimento não deve ser tratado como algo estagnado e finalizado. Ao contrário, dada a sua dinâmica no âmbito do mercado de trabalho e da sociedade, o conhecimento deve ser entendido como um produto em constante processo de construção e cujo acabamento final nunca se realiza (DRUCKER, 1999).

O Conselho Federal de Contabilidade compreende a importância da Educação Continuada, no entanto a Resolução de 1074/06 ainda restringe a obrigatoriedade apenas aos Auditores Independentes e demais contadores que compõe o seu quadro funcional técnico. Tal resolução sumariza que “a constante evolução e a crescente importância da auditoria independente exigem atualização e aprimoramento técnico e ético, para manter-se e ampliar-se a capacitação para feitura de trabalhos com alto nível qualitativo”. Tem-se evidenciado pelo CFC que, a partir de 2010, o Programa de Educação Continuada se estenda pra os demais Profissionais Contábeis.

Quanto aos formatos, a educação continuada se apresenta de natureza teórica ou prática, com estruturas e períodos de duração variados. Cursos de pós-graduação, conferências, congressos, reuniões de categorias, treinamentos constituem-se em atividades de caráter oficial. Há também outros tipos, que contemplam a iniciativa pessoal, como leituras profissionais e especializadas e trocas informais de experiência que, atualmente, podem dar-se através da comunicação eletrônica, como e-mails e fóruns de discussão.

Além do programa específico de educação continuada, direcionado para os auditores, o CFC tem possibilitado o avanço nos estudos e desenvolvimento de pesquisas na área de contabilidade mediante o apoio a diversos cursos de mestrado em contabilidade, oferecidos por instituições de ensino com programas devidamente credenciados pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

A Educação Continuada faz-se, então, necessária a todos os profissionais contadores, e não apenas aos auditores independentes, contudo a implantação de um programa, neste sentido, exigiria maior fiscalização e preparação por parte dos órgãos de classe. Segundo Koliver (2001) em alguns países, a exemplo de quase todos pertencentes ao chamado primeiro mundo, os órgãos de classe realizam exames que dão condições para exercício pleno da profissão, exames de competência e de controle da educação continuada. No entanto, os demais países precisam ser envolver mais no processo de educação, visto que contribuem para manutenção da capacidade profissional.

No âmbito internacional, a International Federation of Accountants (IFAC) estabelece normas de instrução e acompanhamento profissional para melhor desempenho dos profissionais através do

Internacional Education Guideline (IEG), especificamente o IEG n° 2, que trata da educação profissional continuada.

Essa norma estabelece que as atividades de educação sejam divididas em dois grupos, formação “estruturada” e formação “não-estruturada” como forma de mensurar a ação individual na busca à Educação Continuada, conforme apresentado no quadro 02:

<b>Formação Estruturada</b>	<b>Formação não-estruturada</b>
Atividades necessárias para o conhecimento técnico e específico dos profissionais.	Atividades realizadas individualmente através de leituras e estudos individuais sem a interação com outros profissionais;
- Atividades monitoradas e medidas que servem para comprovar participação efetiva na atuação profissional;	- Atividades realizadas de caráter não obrigatório; por meio de leitura de literatura técnica, profissional, financeira ou de negócios;
- Cursos promovidos por entidades membro da IFAC;	- Cursos por correspondência (sem aula presencial);
- Atuação como membro de comitê técnico profissional quando destinado a dar conhecimento específico (desde que o material tenha sido elaborado pelo interessado).	- Participação de eventos como: congressos, seminários e demais encontros profissionais, ressalvo quando o material não tenha sido elaborado pelo interessado;
- Atuação como apresentador de trabalhos em conferências, grupos de discussão.	
- Atividades de produção de artigos científicos, técnicos, através de livros, documentos, teses;	
- Cursos apresentados por instituições educacionais com extensão para um nível educacional mais elevado (especializações, mestrados e doutorados).	

Quadro 2 – Atividades de educação continuada proposta pelo IEG 2  
Fonte: Elaborado pelo autor (2007)

Essas atividades, de modo geral, vêm atender a necessidades específicas de cada profissional, dada a sua particularidade, no entanto, como afirma Koliver (1997, p. 102), “a aquisição e a manutenção da competência para o exercício profissional são fases do processo educacional que visa a garantir ao Contador a qualidade de exercício da profissão contábil”.

Atualmente, destacam-se algumas alternativas para a profissionalização, tais como programa de educação continuada voluntária, direcionado a todos os profissionais que buscam atualização e valorização profissional na área contábil. Essas atividades são desenvolvidas pelo CFC, Conselhos Regionais de Contabilidade, IBRACON, Federação Brasileira de Contabilidade (FBC), e demais entidades capacitadoras, devidamente credenciadas, porém, por não ter obrigatoriedade, quando o profissional participa de atividades integrantes do programa de Educação Continuada Voluntária com duração de 40 horas, esses recebem certificados.

No que se refere à atuação do CFC para o licenciamento e ou certificação profissional, Souza e Diehl (2007) aponta que 72,7% dos contadores concordam que o CFC deve instituir programas de certificação profissional voluntária à atividade contábil. A esse respeito, o estudo internacional de

Hutcbison e Fleischman (2003), comenta que a certificação proporciona oportunidades de atuação e valorização na prestação dos serviços para os contadores que possuam certificação profissional oferecido pelo American Institute of Certified Public Accountants (AICPA).

Algumas alternativas de se obter e expandir os conhecimentos são caracterizados pelo CFC, como educação profissional continuada, sendo ele,

- a) Cursos de Pós-graduação: Lato sensu, Stricto sensu; da área contábil autorizado pelo MEC;
- b) Cursos de extensão (apenas os estiverem relacionados à área contábil e promovido pelas capacitadoras);
- c) Conferências, palestras, seminários, painéis, congressos, convenções nacionais, simpósios e outros eventos dessa natureza;
- d) Cursos (apenas os que estiverem relacionados à área contábil e promovido pelas capacitadoras).

Conforme dados da CAPES (2008), atualmente registram-se 18 cursos de programas de pós-graduação *Stricto Sensu* na área de Ciências Contábeis, sendo 9 cursos localizados na região Sudeste, 3 cursos na região Nordeste, 4 cursos na região Sul, 1 cursos na região Norte, e um programa multiinstitucional (UNB/UFPB/UFRN), que contempla o Distrito Federal, bem como dois estados nordestinos, Paraíba e Rio Grande do Norte.

Quanto aos números de cursos de especialização oferecidos, não se tem um registro efetivo, visto que são promovidos pelas diversidades de instituições de ensino, buscando suprir uma demanda de formandos que buscam um diferencial competitivo e maior aprofundamento em determinado tema.

Os programas de mestrado seja o mestrado acadêmico ou profissionalizante, atendem a públicos diferentes. O mestrado acadêmico é a “opção oferecida dentro de um campo mais amplo do conhecimento” exigindo, como trabalho de conclusão, a elaboração de uma dissertação baseada em uma pesquisa científica (MOREIRA, 2001, p. 1). Os mestrados profissionalizantes são programas semelhantes de estudos, porém diferencia-se do mestrado acadêmico em virtude da não exigência de trabalhos sem o mesmo rigor científico da dissertação (MOREIRA, 2001, p. 1).

O programa de doutorado é a extensão mais aprofundada do processo de educação continuada, visto que abrange profundamente certas áreas do conhecimento. Para o doutorado, exige-se um “preparo de tese que constitui contribuição de conhecimentos novos sobre um tema aprovado pelo departamento” (ALMEIDA JÚNIOR, 1965, p. 7).

Pesquisa realizada recentemente com 159 doutores em Ciências Contábeis apontou que um dos motivos que conduziram os respondentes a realizarem o doutorado, na sua grande maioria, foi aprimoramento profissional, ampliação de oportunidades, prestígio e eles ainda destacaram que os efeitos da titulação, contribuíram para uma melhoria significativa sobre a renda (CUNHA, 2007).

A diretriz IEG n° 2 da IFAC recomenda que o órgão responsável pelo sistema de educação continuada controle as atividades da formação estruturada para que se possa ter um acompanhamento e avaliação contínua da qualidade dessas atividades. Esse controle pode ser feito

de várias formas, entretanto a diretriz recomenda a descrição por meio de um relatório anual, no qual contenha a descrição das atividades realizadas pelos profissionais.

As atividades necessárias para garantir o cumprimento das horas do Programa de Educação Continuada são estabelecidas pelo CFC, no entanto, cada Conselho Regional de Contabilidade fica com encargo de incentivar a implantação de atividades. Quando os profissionais, ora representado pelos Auditores Independentes e demais contadores que compõem o quadro funcional técnico, não atendem ao previsto no Decreto Lei nº 9295/46, art. 27, aplica-se como sanção a suspensão do exercício da profissão pelo prazo de “seis meses a um ano, ao profissional que demonstrar incapacidade técnica no desempenho de suas funções, ficando a critério do Conselho Regional de Contabilidade a que estiver sujeito”.

Segundo Avelino Jr. (2005), a IFAC recomenda que manter-se competente é um requisito essencial para o exercício da profissão, visto que um Contador “tem um dever contínuo para manter conhecimento e habilidade a um nível exigido para assegurar que um cliente ou empregador receba a vantagem de serviço profissional competente baseado em desenvolvimentos em dia de prática, legislação e técnicas”.

O aperfeiçoamento profissional é imprescindível num contexto de mudanças e exigências de mercado de trabalho. Quanto a essas questões, Avelino Junior (2005) afirma que tais mudanças fizeram com que a IFAC abordasse a questão da Educação Continuada com os seguintes objetivos:

- Manter e melhorar o conhecimento técnico e as habilidades profissionais dos Contadores;
- Ajudar os membros da profissão na aplicação de novas técnicas, na compreensão do desenvolvimento econômico e na avaliação do impacto em seus clientes, seus empregados ou em seu próprio trabalho, assim como no atendimento às mudanças de responsabilidade e expectativas;
- Fornecer à sociedade como um todo uma razoável segurança no tocante ao conhecimento técnico e às habilidades dos profissionais Contadores no desempenho dos serviços que lhe são confiados.

No entanto, a IFAC explica que o simples fato de participar de programas voltados para o melhoramento da competência profissional não traz nenhuma garantia quanto à qualidade na prestação de serviços, em virtude da subjetividade e limitações existentes da capacidade intelectual de cada profissional (AVELINO JUNIOR, 2005). Contudo, o profissional ao se atualizar continuamente, mesmo que não absorvendo todos os conhecimentos, tende a ter mais condições de oferecer serviços qualificados e com mais competência, em comparação aos profissionais que não se atualizam.

Independente das definições ou modalidades que caracterizam o processo de formação continuada, este processo deve ser compreendido como meio de reconstrução, seja coletiva ou individual do saber; logo, a troca de saberes quando de forma coletiva proporciona um fortalecimento da classe de profissionais, podendo superar as barreiras que reforçam as resistências ao novo e motivem-se às propostas de formação.



### 3. METODOLOGIA DA PESQUISA

A metodologia utilizada em uma dissertação deve estar em consonância com o objeto de estudo, com a sua natureza, com a sua abrangência. Por isso, quem desenvolve uma dissertação deve se fixar no tema de seu interesse e assim formular o problema a ser estudado, procurando a ferramenta mais adequada, pois, segundo Gil (1999), a pesquisa permite obter novos conhecimentos no campo da realidade social.

Quanto aos objetivos, caracteriza-se por ser descritiva e exploratória. Descritiva por descrever o perfil dos contadores quanto aos aspectos pessoais, origens sociais, educacionais, profissionais e a influência desses dados nos rendimentos auferidos por eles. Exploratória por ampliar o grau de conhecimento sobre a temática da pesquisa, na qual tem bastante ênfase, mas nas áreas das Ciências Econômicas.

Quanto aos procedimentos para realização da pesquisa, buscou-se primeiramente suporte bibliográfico utilizando referências teóricas já publicadas nas áreas das Ciências Contábeis e nas Ciências Econômicas, desde revistas, livros, pesquisas em periódicos nacionais e internacionais, dissertações, teses, site, etc. sobre as teorias econômicas do emprego, especificamente a teoria do capital humano e teoria da segmentação; e a realização empírica por meio de uma pesquisa de campo e os dados foi coletada com os profissionais contábeis - nível superior, devidamente registrado no Conselho de Contabilidade do estado da Paraíba.

#### 3.1 Populações e Amostras

De acordo com Corrar *et al* (2004, p. 20) “o entendimento do que seja população e amostra deve estar intimamente relacionado ao contexto em questão, ou seja, dependem das circunstâncias (referências) do estudo que se deseja realizar”. Portanto, estabeleceram-se como parâmetro populacional de estudo, para análise aprofundada, os profissionais contábeis com formação de nível superior, devidamente registrados e ativos no Conselho Regional de Contabilidade do Estado da Paraíba. Para isso, utilizou-se o banco de dados do Conselho Regional da Paraíba (2007), que registra o total de 3014 profissionais, sendo representado por gênero em: 57,7% Homens e 42,3% mulheres.

Por questões de limites da pesquisa, conseguiram-se apenas endereços de 500 profissionais em toda a Paraíba, representando, assim, apenas 16,6% da população. No entanto, a amostra apresentou pouca representatividade, pois houve o retorno de apenas 52 questionários, atingindo pouco mais de 10%. A alternativa seguinte foi aplicar o questionário nas cidades de João Pessoa, Campina Grande, Cajazeiras, Pombal, Sousa e Guarabira, em virtude das eleições para presidência do Conselho Regional de Contabilidade do Estado da Paraíba.

Encerrando essa etapa foram contabilizados o total 642 questionários, sendo que 11 questionários foram respondidos por Técnicos em Contabilidade e como não fazem parte da

pesquisa, esse total foi extraído da amostra. No entanto, somando os questionários recebidos via-correio (cinquenta e dois) e os questionários coletados nas sedes do Conselho, totalizou uma amostra representada em 683<sup>2</sup> questionários, o que representa 23% da população pesquisa.

### 3.2 Procedimentos e Instrumentos de Coleta de Dados

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi o questionário. O questionário é representado por um conjunto sistemático e consistente de perguntas voltadas a medir ou até mesmo descrever as variáveis da pesquisa (SILVA, 2003). Nesse instrumento, continha questões de múltipla escolha. Não obstante, o instrumento de pesquisa, apresentado no apêndice, foi elaborado levando em consideração dois grupos de perguntas, das quais se refere:

1) Características pessoais e origem social: nesse grupo, são descritas as características como: idade, sexo, atuação, renda média, formação educacional dos pais e indicação na inserção no mercado de trabalho.

2) Características de qualificação educacional e profissional: nesse grupo identifica-se o nível de educação continuada como a participação ou não em eventos como congressos, seminários, simpósios, e ou palestras, pós-graduação<sup>3</sup> (especialização, mestrado e ou doutorado), experiência profissional,

Quanto à metodologia utilizada para aplicação do questionário, ora representada para se ter acesso aos respondentes, utilizou-se duas etapas:

a) Contato com os profissionais: a primeira etapa foi, a partir do cadastro do Conselho Regional da Paraíba, selecionar aleatoriamente um número que pudesse representar a amostra. O número disponível pelo Conselho foi de 500 endereços de profissionais com formação de nível superior. A estratégia utilizada foi enviar os questionários no período de 10 de setembro a 20 de novembro do ano de 2007, via correio, para todos os endereços, acompanhado de uma carta de recomendação do Programa de Mestrado e com postagem de devolução paga. O retorno foi de 52 questionários, levando em consideração o prazo pré-estabelecido, tornando-se assim um número de questionário insuficiente.

b) Aplicação do questionário: em virtude do não recebimento do número suficiente dos questionários enviados via correio, foi preciso uma nova etapa; essa etapa foi possível dado o ensejo das eleições para presidência do Conselho Regional de Contabilidade do Estado da Paraíba, realizada em dia 22 de novembro de 2007, abrangendo todo o estado da Paraíba. Tal aplicação foi conduzida, em parte pela presença efetiva do pesquisador na sede do Conselho em Campina Grande, nas demais cidades como João Pessoa, Cajazeiras, Pombal, Sousa e Guarabira, tendo havido também a colaboração de colegas da profissão.

---

<sup>2</sup> Valor de referência a ser utilizado na análise descritiva para demonstrar a frequência dos profissionais que não atuam na profissão. Para as demais frequências, o valor considerado na amostra será de 576, em virtude de a pesquisa ser direcionada para profissionais contábeis que atuam.

<sup>3</sup> Não foi especificado qual curso de pós-graduação.

### 3.3 Apresentação e Discussão dos resultados

Em virtude da abrangência de variáveis que podem definir as características quanto às questões pessoais, educacional e profissional, a pesquisa apresenta no Quadro-3 a descrição das variáveis utilizadas que foram consideradas e a devida categorização das variáveis por grupo, ora demonstrados no Quadro - 4:

<b>Variável independente</b>	<b>Descrição</b>
RENDA	O rendimento ora apresentado pelos respondentes, serviu de média e variável independente para parâmetro dos modelos utilizados.
<b>Variáveis dependentes</b>	<b>Descrição</b>
IDADE	A idade é descrita por valor numérico.
SEXO	Variável binária, onde feminino = "1" e masculino = "0";
INST	Instituição que teve a formação acadêmica. Indicando a variável "0" para as instituições públicas e "1" para as instituições da rede privada.
EXERCPROF <sup>4</sup>	Esta variável assume valor "0" para profissionais que não atuam na área contábil e valor "1" para os quais atuam na área contábil.
CIDATUA	Para uma divisão demográfica, a pesquisa considerou duas divisões para atuação, quando na capital = "0" e demais cidades considerada interior = "1";
POSESP, POSMEST E POSDOUT <sup>5</sup>	O nível de escolaridade foi disposto conforme nível de atualização, seja em nível de especialização, mestrado e ou doutorado.
PARTEVEN <sup>6</sup>	Utilizando-se da variável binária, "1" para afirmação quando tenham participado de eventos como: congressos, palestras, seminários, cursos, e "0" para a negação.
PARTPESQ <sup>7</sup>	Utilizando-se da variável binária, "1" para afirmação quando tenham produção intelectual apresentados seja em congressos, convenções nacionais, simpósios e ou publicação de artigos em revistas nacionais e ou internacionais; e "0" para a negação.
EXPPOS	Os anos de experiência, considerando a variável binária "1" acima de cinco anos e "0" abaixo de cinco anos.
FORMPAIS <sup>8</sup>	Formação profissional dos pais no momento em que o entrevistado ingressou no mercado de trabalho. Para esta variável foi considerado apenas para o pai que tivesse a formação de nível superior, e quando a resposta era afirmativo, pergunta-se se a formação era em Ciências Contábeis.
INDPAIS <sup>9</sup>	Variável criada para testar as hipóteses que tratam da possível inserção no mercado de trabalho em virtude do pai/mãe ser contabilista(a). Indicando "1" para afirmação e "0" para a negação.

Quadro 3 – Descrição das variáveis utilizadas

Fonte: elaborado pelo autor (2007)

A variável dependente, para Gujatari (2000, p. 503), em muitos casos não é somente influenciada por variáveis quantitativas, mas também por variáveis qualitativas, que geralmente

<sup>4</sup> Variáveis que foram categorizadas com os atributos "1" indicando a presença e "0" para ausência.

<sup>5</sup> idem.

<sup>6</sup> idem.

<sup>7</sup> idem.

<sup>8</sup> idem.

<sup>9</sup> idem.

indicam a presença ou ausência de determinada qualidade ou atributo. Portanto o pesquisador definiu como sendo o valor “1” indicando a presença do atributo e “0” para o caso de ausência do atributo.

<b>Grupo</b>	<b>Variáveis</b>
Características pessoais e de origem social	SEXO – IDADE – ATUA – RENDA – FORMPAIS – INDPAIS
Características educacionais e profissionais do respondente	INST – POESP – POSMEST – POSDOUT – PARTEVEN – PARTPESQ– EXPOS

Quadro 4 – Descrição dos grupos de variáveis

Fonte: elaborado pelo autor (2007)

### 3.4 Tratamento Estatístico

No tratamento estatístico para testar as hipóteses descritas empregaram-se os testes paramétricos, que, segundo Coopler e Schindler (2003, p. 415), “são testes preferidos quando as suposições podem ser atendidas e as ferramentas de diagnóstico examinam os dados em busca de violações dessas suposições”, e são mais poderosos porque seus dados são derivados de mensurações de intervalo e de razão.

Quanto aos procedimentos estatísticos para testar os parâmetros individuais e coletivos, respectivamente, foram utilizados os testes “*t*” e “*f*”, para saber se o modelo está se ajustando aos dados coletados. Para verificação do grau de explicação da equação estimada, aplicou-se o coeficiente de determinação  $R^2$  e, quanto à presença ou não de auto-correlação entre as variáveis, o teste utilizado foi Durbin-Watson. Para a verificação dos testes e identificar as variáveis significativas, a significância foi considerada conforme os testes estatísticos quando apresentados de 1% a 5 %.

Na presente pesquisa o método paramétrico pode ser utilizado porque a amostra compunha 683 observações, para uma população de 3014 observações. Para validar o número mínimo de observações, fundamentou-se na lei dos grandes números, o que permite em situações de amostras deste tamanho relativo, os parâmetros amostrais são assintoticamente iguais aos parâmetros populacionais.

Utilizando o método paramétrico e os procedimentos estatísticos, buscou-se testar, de acordo com as hipóteses pré-estabelecidas, a relação da explicativa renda com as variáveis *dummys*. Gujartari (2000) descreve que essas variáveis podem ser usadas em modelos de regressão tão facilmente quanto as variáveis quantitativas, de forma que um modelo de regressão possa conter apenas essas variáveis. A interação entre variáveis qualitativas busca saber se existe uma influência de variável qualitativa em alguma outra.

Para analisar as correlações existentes e testar as hipóteses descritas anteriormente, de forma a identificar o nível de significância para cada um dos valores obtidos, utilizou-se a abordagem *Analysis of Variance* (ANOVA). A abordagem ANOVA é bastante comum em estudos nas ciências humanas, a exemplo de sociologia, psicologia, educação, etc. devido à facilidade de combinar variáveis qualitativas e quantitativas, podendo utilizar a modelagem de variável simples ou multivariada. A presente pesquisa utilizou a modelagem simples.

#### 4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

No presente capítulo, a análise dos resultados da pesquisa está organizada em duas etapas, na primeira etapa realiza-se a análise descritiva dos dados, obtidos por meio da aplicação do questionário, e na segunda, análise das hipóteses construídas, que se encontram demonstradas detalhadamente na metodologia. Para o processo de análise descritiva, foram utilizados os recursos do Excel *for Windows* e para os testes das hipóteses foi utilizado o recurso estatístico *Eviews*.

##### 4.1 Apresentação Descritiva dos Resultados

Nessa primeira etapa, são apresentados os resultados da análise descritiva, cujos dados foram obtidos através da aplicação do questionário de pesquisa, levando em consideração as instruções expostas na metodologia. A investigação incluiu variáveis relativas às características pessoais e socioeconômicas do respondente, a formação educacional e profissional; tais características foram delimitadas e apresentadas na metodologia da presente pesquisa.

##### 4.1.1 Características pessoais e de origem social

Algumas descrições a seguir servem para caracterizar os respondentes da pesquisa, quanto ao perfil e a escolarização dos pais. Os respondentes são representados em maioria do sexo masculino, 59,2%, e 40,80% são do sexo feminino, conforme pode ser observado na tabela 2.

Tabela 2 – Gênero dos respondentes

Gênero	Frequência	%	% Acumulado
Homem	341	59,2	59,2
Mulher	235	40,8	100
Total	576	100	

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

A tabela 3 demonstra a distribuição dos respondentes segregados por faixa etária. De acordo com a tabulação dos dados coletados, a representatividade dos respondentes por idade concentra-se nas faixas etárias que vão de 21 a 51 anos.

Tabela 3 – Idade dos respondentes

Faixa etária	Frequência	%	% Acumulado
De 21 a 31 anos	156	27,08	27,08
De 32 a 41 anos	175	30,38	57,46
De 42 a 51 anos	158	27,44	84,90
De 52 a 61 anos	70	12,15	97,05
Acima de 62 anos	17	2,95	100

Total	576	100
-------	-----	-----

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

A faixa de idade entre 32 a 41 anos representa pouco mais de 30% e para Ferreira R. (2003) teoricamente, essa faixa etária, entre 30 e 40 anos, é caracterizada por profissionais que buscam mais a educação continuada como alternativa para atualização profissional.

Quanto ao perfil dos pais dos respondentes, foram evidenciadas as informações relativas ao nível de escolaridade e formação dos pais. A tabela 4 apresenta uma margem relativamente baixa quando se delimita a formação dos pais em relação ao mesmo ramo de atuação dos filhos, pois apenas 25,70% atuam na mesma profissão, sendo que, desse percentual apenas 10,8% têm o mesmo nível de formação dos filhos e grande maioria, representada por mais de 80% tem formação Técnica; a tabela 5 apresenta a frequência dos pais com o mesmo grau de titulação dos filhos.

Tabela 4 – Formação dos pais

Formação	Frequência	%	% Acumulado
Contabilistas	148	25,70	25,70
Não Contabilistas	428	74,30	100
Total	576	100	

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

Tabela 5 – Formação educacional em Contabilidade

Nível de Formação	Frequência	%	% Acumulado
Superior	16	10,80	10,80
Técnico	122	80,20	100
Total	148	100	

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

Quando se conclui o ensino superior, o indivíduo que pretende ingressar no mercado de trabalho, muitas vezes, enfrenta diversas dificuldades, especialmente no que se refere à inserção no mercado de trabalho. Os arranjos familiares de inserção no mercado de trabalho são uma alternativa e característica de alocação profissional, oriunda, principalmente, entre famílias que exercem a mesma profissão (MONTALI, 2003).

Tabela 6 – Inserção no mercado de trabalho por indicação familiar

Indicação	Frequência	%	% Acumulado
Sim	133	23,10	23,10
Não	443	76,90	100
Total	576	100	

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

Observa-se que a maioria dos respondentes, 76,90%, atuantes no mercado de trabalho não teve apoio por indicação dos pais, e apenas 23,10% tiveram indicação dos pais para inserção no mercado de trabalho. Para Borges e Carnielli (2005), a oportunidade no mercado de trabalho é uma resultante de história de vida e socioeconômica produzida para atender necessidades econômicas,

políticas e ideológicas.

#### 4.1.2 Características profissionais e educacionais

A pesquisa demonstra que 84,33% dos respondentes atuam na Profissão Contábil e 16,66% não atuam na área, apesar de estarem com registro ativo no CFC.

Tabela 7 – Total de Profissionais Contábil atuante na área

Atuam	Freqüência	%	% Acumulado
Sim	576	84,33	84,33
Não	107	16,66	100
Total	683	100	

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

Quanto ao tempo de atuação dos respondentes, pode-se afirmar que 71,18% possuem experiência na área acima de 5 anos e 28,82 abaixo de cinco anos. Entretanto, significativa maioria atua no mercado há um tempo razoável. É importante destacar que esse tempo de experiência pode ser justificado também pela concentração maior em relação à idade, por estar acima da faixa etária de 32 anos à frente, visto que é uma faixa etária ideal para os profissionais que buscam outros níveis de conhecimento. (Tabela 7).

Tabela 8 – Tempo de atuação

Tempo	Freqüência	%	% Acumulado
Acima de 5 anos	410	71,18	71,18
Abaixo de 5 anos	166	28,82	100
Total	576	100	

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

Os resultados obtidos, ao se investigar o nível de escolaridade dos respondentes são apresentados na tabela 9:

Tabela 9 – Formação educacional

Nível Formação	Freqüência	%	% Acumulado
Graduação	260	45,14	45,14
Especialização	251	43,58	88,72
Mestrado	59	10,24	98,96
Doutorado	6	1,04	100
Total	576	100	

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

Verifica-se que o grau de instrução dos respondentes que atuam na profissão contábil indica que 45,14% têm apenas a graduação, 43,58% possuem alguma especialização, 10,24% tem a titulação de mestre e apenas 1,04% possui o título de doutor. É importante destacar que, ao somarmos os percentuais dos profissionais que possuem alguma titulação equivale há um pouco mais do total de respondentes que tem apenas graduação.

Apesar dessa expressividade, se for considerado que a educação continuada é na atualidade um pré-requisito, parece lógico concluir que 45,14% dos respondentes ainda não atendem a essa exigência e isso remete a um número significativo de profissionais que não buscaram expandir os conhecimentos absorvidos na graduação.

Para averiguar a característica da IES onde o respondente teve sua formação na graduação, os resultados são descritos na tabela 10 e apresentam que a maioria 65,1% teve sua formação em nível de graduação em IES da rede pública.

Tabela 10 – Característica da IES (origem de formação acadêmica)

IES	Frequência	%	% Acumulado
Pública	375	65,10	65,10
Privada	201	34,90	100
Total	576	100	

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

O acesso ao ensino superior, assim como a instituição de formação, é influenciado pela origem social do estudante. A instituição de ensino tem sua parcela de responsabilidade na formação profissional dos indivíduos, dito que as instituições de ensino que melhor preparam o profissional para o mercado de trabalho proporcionam maiores chances de sucesso profissional. Nesse meio, buscou-se verificar se existe explicação para os diferentes rendimentos em detrimento da origem de formação profissional. (BORGES; CARNIELLI 2005)

Outro ponto da pesquisa buscou retratar a realidade do profissional contábil quanto à participação em eventos como forma de atualização dos conhecimentos. Os resultados apontam que 79% dos profissionais participam, ao menos uma vez ao ano, de eventos da classe.

Tabela 11 – Tabela - Participação de eventos

Eventos	Frequência	%	% Acumulado
Sim	455	78,99	78,99
Não	121	21,01	100
Total	576	100	

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

Uma outra abordagem é sobre a participação desses profissionais em alguma atividade relacionada a estudos ou pesquisa científica. Os resultados apontam que uma maioria significativa 81,77% não tem estudos ou trabalhos de pesquisa apresentados seja em congressos, convenções



nacionais, simpósios. A educação continuada como forma de atualização por meio de participação em eventos da classe também está presente de forma significativa entre os respondentes. Destaca-se, entretanto, a representatividade do principal órgão de classe (CRC) como um agente promotor da atualização de conhecimentos. Isso evidencia, nesse aspecto, uma acentuada aproximação entre os contadores e a entidade que os representa como categoria profissional (Tabela 11).

Tabela 12 – Participação em estudos ou pesquisa

Pesquisa	Frequência	%	% Acumulado
Sim	105	18,23	18,23
Não	471	81,77	100
Total	576	100	

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

O resultado apontado na tabela 12, em que se buscou identificar a participação dos respondentes em estudos ou pesquisas, demonstrou uma baixa representatividade dos profissionais atuantes na área envolvidos nessas atividades, evidenciando certo distanciamento entre os contadores e a produção intelectual relacionados à contabilidade e à profissão contábil. Para um panorama internacional na formação contábil, o IFAC estabelece através da diretiva IEG n° 2 que a produção intelectual é uma das formas de participação individual em atividades de educação continuada, inserida no grupo de formação estruturada. A educação continuada segundo o IFAC, é de natureza obrigatória, constituindo requisito para a manutenção do direito ao exercício profissional.

O campo de atuação do profissional contábil é bastante amplo, assim como as várias localidades distribuídas dentro do estado da Paraíba. Para identificar a localidade onde os respondentes exercem mais de 80% das suas atividades profissionais, a pesquisadora considerou duas localidades, *Capital* para a cidade de João Pessoa e *Interior* para as demais cidades circunvizinhas do estado. Os resultados são apresentados na tabela 13:

Tabela 13 – Atuação no mercado segundo a divisão demográfica

Divisão demográfica	Frequência	%	% Acumulado
Capital	291	50,87	50,87
Interior	285	49,13	100
Total	576	100	

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

Com relação ao campo de atuação dos contadores cadastrados no Conselho Regional de Contabilidade da Paraíba - CRC/PB, a pesquisa mostrou que 50,87% desses profissionais atuam na grande João Pessoa, enquanto os outros, 49,13%, estão situados nas demais cidades do interior do estado.

## 4.2 Apresentação dos resultados das Hipóteses

A presente pesquisa busca identificar as variáveis que exercem significativas influências na composição do rendimento médio do profissional contábil. O método utilizado foi o de regressões com variáveis “*dummies*” também denominado de modelo ANOVA. Neste modelo, a variável independente será a renda do contador. As variáveis independentes serão aqueles que espelham uma condição e quando esta estiver presente receberá valor 1 (um) e quando não estiver receberá valor 0 (zero). Essa classe de modelos é utilizada quando se está interessada em saber se uma dada qualidade afeta o desempenho de uma variável quantitativa.

Seguindo o processo de tabulação dos dados, nessa etapa da pesquisa, apresenta-se o teste das hipóteses, as quais foram construídas em consonância com a fase inicial da realização da pesquisa. Para a realização dos testes, foi considerada uma significância estatística a 5% e 1%. A pesquisadora considerou a  $H_0$ , para a hipótese a ser testada, ou seja, a hipótese nula e a  $H_1$  como hipótese alternativa. Para Cooper e Schindler (2003), o pesquisador pode definir a hipótese que terá nulidade e tal hipótese deve declarar que não existe diferença ou relação entre o parâmetro.

**1ª HIPÓTESE: Existe diferença na renda do profissional contábil que exerce a profissão e a renda do profissional que não exerce a profissão.**

$H_0$  – Não há diferença na renda do profissional contábil que exerce a profissão e a renda do profissional que não exerce a profissão.

$H_1$  – Há diferença na renda do profissional contábil que exerce a profissão e a renda do profissional que não exerce a profissão.

Primeiramente verificou-se a existência de diferenças na renda média entre aqueles que têm o título de bacharel em Ciências Contábeis, mas não exercem a profissão, em relação àqueles que exercem a profissão de contador. Para o teste dessa primeira hipótese utilizou a amostra total de 682 observações; Do total das observações, 107 não atuam como Contadores. Retirando esse montante ficamos com 576 observações, válido para as demais regressões.

$$\text{Renda} = \beta_0 + \beta_1 \text{EXERCPROFI} \quad (1)$$

No entanto, as categorias de referência foram “ser formada” e “exercer a profissão”, assim, o profissional que detivesse essas duas características recebeu valor 1 e os profissionais que não estaria exercendo a profissão recebeu valor zero.

Tabela 14 - Diferença de rendimento quanto ao exercício profissional

Variáveis	Coef	Desvio padrão	t-statistic	Probalidade
CONSTANTE	1302,135	270,7151	5,918161	0
EXERCPROFI	1609,444	292,0491	5,51087	0
R-squared	0,042752	F-statistic		30,36969
Adjusted R-squared	0,041344	Prob(F-statistic)		0
Durbin-Watson stat	1,692611			

Número de observações 682 depois de ajustado

Fonte: dados da pesquisa (2007)

Pela observação dos resultados contidos na tabela 14, a referência de controle foi o profissional não exercer a profissão. Assim pode-se verificar que a variável que capta a importância do exercício da profissão é estatisticamente relevante, visto que atuar na profissão traz impactos importantes na renda média do contador, apresentada pela variação no *Coefficient*. Dessa forma, os resultados demonstrados pelo valor da estatística *f* apontam que se deve aceitar a hipótese alternativa, ou seja, existe diferença entre a renda auferida pelo profissional contábil que atua e a renda auferida pelo profissional que não atua.

Pesquisa realizada por Cardoso, Souza e Almeida (2006) com os profissionais contadores das 150 melhores empresas para se trabalhar, conforme classificação da revista Você S.A. (2004), quando questionado sobre a remuneração ora auferido por eles, 68,8% afirmaram estarem satisfeitos com a remuneração de seu trabalho e que o sucesso das empresas está expresso nas respectivas remunerações.

## **2ª HIPÓTESE: Existe diferença entre a renda do profissional contábil que participa de atividades de educação continuada e a renda do profissional que não participa de atividades de educação continuada.**

H0 – Não há diferença entre a renda do profissional contábil que participa de atividades de educação continuada e a renda do profissional que não participa de atividades de educação continuada.

H1 – Há diferença entre a renda do profissional contábil que participa de atividades de educação continuada e a renda do profissional que não participa de atividades de educação continuada.

A literatura aborda que os profissionais que se envolvem em atividades de educação continuada têm uma perspectiva futura de maior renda. Esta idéia baseia-se no pressuposto de que o indivíduo quando participa de atividades voltadas para o aperfeiçoamento profissional recebe um conjunto de informação maior e, por isso, tem perspectiva de obter no futuro melhores níveis de renda, em virtude do conhecimento adquirido.

Para o IFAC, as atividades de educação continuada são estruturadas em dois níveis de aperfeiçoamento, conforme abordagem do IEG 2, sendo a formação estruturada e a formação não estruturada. Para testar essa idéia com os dados da amostra, a seguinte regressão foi elaborada:

$$\text{Renda} = \beta_0 + \beta_1 \text{PARTEVE} \quad (2)$$

$$\text{Renda} = \beta_0 + \beta_1 \text{PARTPESQ} \quad (3)$$

Tabela 15 - Diferença de rendimento quanto à participação em eventos da área

Variáveis	Coeft	Desvio padrão	t-Statistic	Probalilidade
CONSTANTE	3.940.741	0.836268	4.712.293	0.0000
PARTEVEN	0.856515	0.986744	0.868022	0.3857
R-squared	0.001313	F-statistic		0.753462
Adjusted R-squared	-0.000430	Prob(F-statistic)		0.385746
Durbin-Watson stat	1.579.734			

Número de observações 575 depois de ajustado

Fonte: dados da pesquisa (2007)

Tabela 16 - Diferença de rendimento quanto à produção intelectual

Variáveis	Coeft	Desvio padrão	t-Statistic	Probalilidade
CONSTANTE	4.063.580	0.590448	6.882.199	0.0000
PARTPESQ	-1.404.727	0.893673	-1.571.858	0.1165
R-squared	0.004293	F-statistic		2.470.736
Adjusted R-squared	0.002556	Prob(F-statistic)		0.116536
Durbin-Watson stat	1.588.368			

Número de observações 576 depois de ajustado

Fonte: dados da pesquisa (2007)

A característica de referência para as variáveis *dummies* PARTEVEN e PARTPESQ refere-se à participação dos respondentes em atividades de atualização profissional e atividades de pesquisa. A variável de controle foi o profissional não participar de eventos e pesquisa. Assim, pode-se observar que a participação do profissional em eventos como congressos, palestras, seminários e outros, como também em produção intelectual não apontam relação com o nível de renda, no entanto se aceita a hipótese nula; pois não há diferença entre a renda do profissional contábil que participa dessas atividades de educação continuada e a renda do profissional que não participa dessas atividades de educação continuada.

Como observado, as abordagens feitas às análises das regressões (2) e (3) segundo o IFAC, classificam-se à formação não estruturada, assim serão analisadas as variáveis apresentadas pelo IFAC como nível de formação estruturada, conforme apresenta a diretriz do IEG2. Essas variáveis são relacionadas ao nível de titulação, que são considerados, segundo a literatura, extensão da educação formal (acadêmica). Para verificar a importância dessas variáveis, foram coletadas informações sobre a titulação dos profissionais contábeis e os seus impactos foram extraídos da regressão (4) e apresentados na tabela 14.

Ao verificar se a acumulação de títulos ocasiona algum impacto na renda média do

profissional, analisou-se primeiramente o título inserido na categoria de *Lato Senso*<sup>10</sup>. Considerando como variável de controle apenas a titulação de graduação. O título na categoria de Lato Senso é geralmente oferecido por instituições de ensino superior ou por instituições especialmente credenciadas para atuarem nesse nível educacional, alguns com enfoque acadêmico outros em negócios (MBA), no entanto não foi feita nenhuma discriminação. A equação abaixo mostra a relação:

$$\text{Renda} = \beta_0 + \beta_1 \text{ESP} \quad (4)$$

Tabela 17 – Diferença de rendimento quanto à titulação de especialista

Variáveis	Coeft	Desvio padrão	t-Statistic	Probalilidade
CONSTANTE	3.980.345	0.625310	6.365.393	0.0000
ESP	0.442166	0.888192	0.497827	0.6188
R-squared	0.000432	F-statistic		0.247831
Adjusted R-squared	-0.001312	Prob(F-statistic)		0.618797
Durbin-Watson stat	1.588.168			

Número de observações 576 depois de ajustado

Fonte: dados da pesquisa (2007)

Com os resultados obtidos conforme tabela 16, a hipótese nula deve ser aceita, visto que apresenta uma probabilidade acima do nível de aceitação estabelecido, reafirmando que esse nível de titulação não difere em termos de rendimento médio dos profissionais que buscam essa titulação. No entanto, vale ressaltar que, apesar dos resultados não apontarem para uma melhoria nos rendimentos médio do profissional contábil quanto à titulação de especialista, essa categoria é uma importante forma de educação continuada para o processo de aperfeiçoamento profissional.

Este resultado pode ter surgido, porque, no questionário que gerou a amostra, não se perguntou se o indivíduo que tem este tipo de título trabalha em escritório próprio ou para uma empresa; caso houvesse sido abordado, poderia se verificar se a contratação de um contador por uma empresa privada é influenciada pela posse do título.

O passo seguinte é verificar se a posse de um título inserido na categoria de *Stricto Senso* tem algum impacto na renda média dos contadores da amostra. Esses títulos exibem duas graduações. Eles podem ser de mestrado (nível acadêmico ou profissional) e de doutorado. As equações abaixo mostram as relações.

$$\text{Renda} = \beta_0 + \beta_1 \text{MEST} \quad (5)$$

$$\text{Renda} = \beta_0 + \beta_1 \text{DOUT} \quad (6)$$

<sup>10</sup> Não foi feita nenhuma diferenciação para as categorias do Lato Senso: Especialização, Aperfeiçoamento e MBA.

Tabela 18 – Diferença de rendimento quanto à titulação de mestre

Variáveis	Coef	Desvio padrão	t-Statistic	Probalilidade
CONSTANTE	2.809.139	1.133.862	2.477.496	0.0000
MEST	3.739.505	3.539.715	1.056.442	0.0000
R-squared	0.163024	F-statistic		1.116.071
Adjusted R-squared	0.161563	Prob(F-statistic)		0.000000
Durbin-Watson stat	1.610.930			

Número de observações 575 depois de ajustado

Fonte: dados da pesquisa (2007)

Tabela 19 – Diferença de rendimento quanto à titulação de doutor

Variáveis	Coef	Desvio padrão	t-Statistic	Probalilidade
CONSTANTE	3052.523	1.031.342	2.959.759	0.0000
DOUT	13447.48	1.009.627	1.331.925	0.0000
R-squared	0.236410	F-statistic		1.774.025
Adjusted R-squared	0.235077	Prob(F-statistic)		0.000000
Durbin-Watson stat	1.791.977			

Número de observações 576 depois de ajustado

Fonte: dados da pesquisa (2007)

Os resultados apresentados nas tabelas 17, 18 e 19 reportam a uma das abordagens feita pela teoria do capital humano, que idealiza que o indivíduo, ao buscar adquirir maior grau de escolaridade, auferir maiores rendas. A variável de controle foi o profissional não possuir o título de mestre e ou doutor. Para tanto, o resultado apresentado na tabela 17, afirma que se deve aceitar a hipótese nula, e para os demais resultados da tabela 18 e 19, respectivamente, deve aceitar a hipótese alternativa, pois os rendimentos médios desses profissionais vão tendo um acréscimo gradativo de acordo com a titulação, de forma que vem afirmar parte da teoria do capital humano.

Observando os indivíduos com titulação de mestre, *Coefit* apresentado na Tabela 16 demonstra um acréscimo em virtude da presença do título. Para o profissional que têm o título de doutor, o *Coefit* auferir um acréscimo bastante significativo quanto comparado com os profissionais que tem mestrado.

Pesquisa realizada por Cunha (2007) com os doutores em Ciências Contábeis, apontou que a titulação de doutor, além de proporcionar aprimoramento, ampliação das oportunidades e competitividade nas atividades a serem desenvolvidas, proporcionou uma melhoria bastante significativa na renda. Assim, pode-se considerar que a questão da educação continuada, relacionada ao nível de aperfeiçoamento gera benefícios futuros, com relação ao rendimento médio da renda.

Recentemente, Martins *et al* (2007) apontaram alguns fatores que influenciam no rendimento do profissional contabilista. A pesquisa foi realizada em dois estados da região nordeste e os resultados obtidos demonstram que o aperfeiçoamento profissional é um dos fatores que influenciam a obtenção de maiores rendimentos. Contudo, o resultado encontrado pelo presente estudo vem corroborar ainda mais a importância dada ao nível de aperfeiçoamento como atividade de educação continuada.

**3ª HIPÓTESE: Existe diferença entre a renda do profissional contábil que se formou em IES da rede pública e a renda do profissional contábil que se formou em IES da rede privada.**

$H_0$  - Não há diferença entre a renda do profissional contábil que se formou em IES da rede pública e a renda do profissional contábil que se formou em IES da rede privada;

$H_1$  - Há diferença entre a renda do profissional contábil que se formou em IES da rede pública e a renda do profissional contábil que se formou em IES da rede privada.

Existe uma crença de que a instituição de ensino superior da rede pública, em nível de Brasil, fornece um serviço de melhor qualidade quanto às instituições da rede privada. A origem desta crença está no fato de que as IES da rede pública são detentoras de maior percentual de professores e pesquisadores em termos de titulação e anos de estudo.

O pesquisador é um profissional que, por definição, deve estar mais atualizado na sua área de atuação e sua presença como professor tende a elevar a qualidade do ensino. Dentro do pensamento da educação continuada e solidificação dos valores sociais, um ensino de melhor qualidade tem impacto, pelo menos do ponto de vista teórico, na renda futura do aluno. Para testar se esta crença é verdade para os profissionais contábeis da amostra, a seguinte regressão foi estabelecida.

$$\text{Renda} = \beta_0 + \beta_1 \text{INST} \quad (7)$$

A variável INST capta a informação referente ao lugar de formação do profissional da rede pública ou da rede privada. A referência de controle foi o profissional ter estudado na rede privada. Então, ao profissional que se formou pela rede privada foi atribuído o valor 1 e quem estudou em escola pública o atributo foi o valor zero. O resultado encontra-se abaixo.

Tabela 20 – Diferença de rendimento quanto à origem da IES na obtenção título graduação

Variáveis	Coef	Desvio padrão	t-Statistic	Probalilidade
CONSTANTE	3.980.345	0.625310	6.365.393	0.0000
INST	0.442166	0.888192	0.497827	0.6188
R-squared	0.000432	F-statistic		0.247831
Adjusted R-squared	-0.001312	Prob(F-statistic)		0.618797
Durbin-Watson	1.588.168			

Número de observações 576 depois de ajustado

Fonte: dados da pesquisa (2007)

No resultado demonstrado na tabela 20, o resultado do *Coef* apresentou variação pouco significativa em relação ao rendimento médio dos contadores considerando a origem da IES na

obtenção do título de graduação. Assim, não existem diferenças estatísticas na renda auferida pelos contadores que tiveram a formação do ensino superior em rede pública e os que tiveram a formação na rede privada. Diante desse resultado, a hipótese nula pode ser rejeitada.

O que também pode ser confirmado com o Martins *et al* (2007), os quais destacaram que algumas variáveis, como a instituição na qual o profissional se formou e o tipo de instituição, se pública ou privada, não são relevantes ou não têm influência na determinação dos salários dos contadores da amostra analisada. Assim, pode-se verificar que, no presente estudo, essa variável também não teve influência na determinação do rendimento médio.

**4ª HIPÓTESE: Existe diferença entre a renda do profissional contábil que tem experiência no mercado há mais de cinco anos e a renda do profissional que tem experiência no mercado há menos de cinco anos.**

H0 - Não há diferença entre a renda do profissional contábil que tem experiência no mercado a mais de cinco anos e a renda do profissional que tem experiência no mercado a menos de cinco anos;

H1 - Há diferença entre a renda do profissional contábil que tem experiência no mercado a mais de cinco anos e a renda do profissional que tem experiência no mercado a menos de cinco anos.

É de se esperar que profissionais com mais anos de experiência tenham mais capacidade e competência para o trabalho e, por conta disso, uma renda maior. Sob a abordagem da teoria do capital humano, Biogioni (2006) enfatiza que as variáveis: escolaridade, experiência e emigração são variáveis que têm efeitos positivos e estatisticamente significantes quanto aos rendimentos. Esse efeito é representado através do investimento feito nos indivíduos, representado pelo conjunto de capacitações que as pessoas adquirem através da educação, de programas de treinamento e da própria experiência profissional.

Para tanto, buscou-se verificar a questão da experiência do profissional contábil fazendo uma relação entre os profissionais que exerce a profissão a mais de cinco anos e o profissional que exerce a profissão a menos de cinco anos. Para isso, a variável de controle foi o profissional com experiência abaixo de 5 anos. Para testar esta hipótese, a seguinte regressão foi feita.

$$\text{Renda} = \beta_0 + \beta_1 \text{ANOSEXP} \quad (8)$$

Tabela 21 – Diferença de rendimento quanto aos anos de experiência

Variáveis	Coeft	Desvio padrão	t-Statistic	Probalilidade
CONSTANTE	1.971.262	2.100.854	9.383.148	0.0000
ANOSEXP	1.713.125	2.479.723	6.908.532	0.0000
R-squared	0.077014	F-statistic		4.772.781
Adjusted R-squared	0.075401	Prob(F-statistic)		0.000000
Durbin-Watson stat	1.729.202			

Número de observações 576 depois de ajustado

Fonte: dados da pesquisa (2007)

Os resultados apontam que a renda média para os profissionais que tem alguma experiência



no mercado de trabalho apresenta diferenças estatísticas, apontada pelo coeficiente “Prob”. Isto significa que em 100% das vezes é possível afirmar que probabilisticamente existem diferenças na renda entre os profissionais com mais e menos experiência, o *Coeft* apresenta essa variação.

Contudo, os resultados reafirmam uma outra questão de abordagem feita pela teoria do capital humano, segundo a qual o indivíduo com mais experiência no mercado de trabalho auferia maiores rendas. Portanto, é possível afirmar que existe correlação significativa entre as variáveis e assim se aceita a hipótese alternativa, pois há diferença entre a renda do profissional contábil que tem experiência no mercado a mais de cinco anos e a renda do profissional que tem experiência no mercado a menos de cinco anos.

**5ª HIPÓTESE: Existe diferença de rendimento entre os profissionais contábeis em virtude de características pessoais como idade e sexo.**

H0 - Não há diferença de rendimento entre os profissionais contábeis em virtude de características pessoais como idade e sexo.

H1 - Há diferença de rendimento entre os profissionais contábeis em virtude de características pessoais como idade e sexo.

$$\text{Renda} = \beta_0 + \beta_1 \text{SEXO} \quad (9)$$

Na variável *dummy*, utilizada para referência de gênero, admitiu-se valor zero para masculino e 1 para feminino. O intercepto  $\beta_0$  fornece a renda média dos contadores da amostra, enquanto o coeficiente angular  $\beta_1$  fornece a diferença entre a renda dos contadores e das contadoras da amostra. A variável controlada foi o sexo masculino. O quadro abaixo mostra o resultado da regressão (9) acima.

Tabela 22 – Diferença de rendimento quanto ao sexo

Variáveis	Coeft	Desvio padrão	t-Statistic	Probabilidade
CONSTANTE	3400,917	133,4444	25,48564	0
SEXO	-1002,24	207,1569	-4,838081	0
R-squared	0,033277	F-statistic		23,40702
Adjusted R-squared	0,031855	Prob(F-statistic)		0,000002
Durbin-Watson stat	1,719747			

Número de observações 576 depois de ajustado

Fonte: dados da pesquisa (2007)

Pela análise do resultado, a coluna PROB apresentada na tabela acima fornece a probabilidade de existência entre a renda de o contador ser maior que a da contadora. Como seu valor é zero, pode-se assegurar com probabilidade de um, que o intercepto  $\beta_1$  é significativo do ponto de vista estatístico e em média, as contadoras ganham menos mil a dois reais do que os contadores, já que valor de  $\beta_1$  é negativo.

Este resultado é bastante esperado por que a literatura assegura que, no Brasil,

independente da profissão, *ceteris paribus*, os rendimentos das mulheres são menores do que os dos homens. Soares e Oliveira (2004), analisando a taxa de atividade por sexo nas principais regiões metropolitanas no Brasil apresentam que a participação das mulheres no mercado de trabalho vem aumentando, porém a maior escolaridade apresentada pelas mulheres não corresponde às melhores taxas de rendimento, ou seja, a situação na remuneração média das mulheres é mais desfavorável que a dos homens.

Observando os resultados dessa variável em outros estudos, Pereira (2001) relata com base nos *microdados* do IBGE (1998), nas regiões nordeste e sudeste do Brasil, o mercado de trabalho é mais favorável aos homens, visto que, na maioria dos segmentos, o rendimento percebido pelo homem chega a cerca de 70% superior ao rendimento médio percebido pelas mulheres.

Diante do resultado demonstrado na tabela 22, pode-se afirmar que existe correlação entre as variáveis e que a hipótese nula pode ser rejeitada, visto que os resultados apontam diferença das rendas entre os sexos.

$$\text{Renda} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{IDADE} \quad (10)$$

Tabela 23 – Diferença de rendimento quanto à idade

Variáveis	Coeft	Desvio padrão	t-Statistic	Probalilidade
CONSTANTE	-1074,72	365,6824	-2,93893	0,0034
IDADE	102,3491	8,902652	11,49647	0
R-squared	0,162736	F-statistic		132,1688
Adjusted R-squared	0,161504	Prob(F-statistic)		0
Durbin-Watson stat	1,862618			

Número de observações 576 depois de ajustado

Fonte: dados da pesquisa (2007)

A partir do resultado demonstrado na tabela acima, percebe que a idade tem relação positiva com a renda, ou seja, quanto maior a idade, a renda tende a melhorar. O efeito conjunto da idade e do tempo de profissão é examinado pela seguinte regressão.

$$\text{Renda} = \beta_0 + \beta_1 \text{ANOSEXP} + \alpha_1 \text{IDADE} \quad (11)$$

Tabela 24 – Diferença de rendimento quanto aos anos de experiência e a idade

Variáveis	Coeft	Desvio padrão	t-Statistic	Probalilidade
CONSTANTE	-982,5688	415,2647	-2,36613	0,0183
ANOSEXP	639,5294	271,6116	2,354573	0,0189
IDADE	93,42154	11,57505	8,070939	0
R-squared	0,172288	F-statistic		60,57139
Adjusted R-squared	0,169443	Prob(F-statistic)		0
Durbin-Watson stat	1,847186			

Número de observações 576 depois de ajustado

Fonte: dados da pesquisa (2007)

Verifica-se pelo resultado da regressão (11) que às variáveis *idade* e *tempo de experiência*

exercem influência sobre a renda do contador; esse resultado vem atestar o resultado apresentado na regressão (10). Pesquisas realizadas no Brasil, a exemplo de Chaves (2004), apontaram que os perfis rendimento-idade dos grupos com diferentes níveis de escolaridade divergem com o passar do tempo, de forma que o salário aumenta mais rapidamente para trabalhadores com mais instrução. A tendência mais acentuada fez demonstrar a importância de investimentos em educação e treinamento para obtenção de maiores rendimentos.

A partir da regressão anteriormente apresentada, buscou-se verificar se acrescentando a variável gênero, ocorreria alguma variação. Visto que essa variável, quando analisada isoladamente, apresentou uma diferença significativa entre a renda do profissional contábil homem e mulher. A regressão a seguir contempla três variáveis já testadas anteriormente de forma isolada.

$$\text{Renda} = \beta_0 + \beta_1 \text{ANOSEXP} + \beta_2 \text{SEXO} + \alpha_1 \text{IDADE} \quad (12)$$

Tabela 25 – Diferença de rendimento quanto aos anos de experiência, sexo e idade

Variáveis	Coeft	Desvio padrão	t-Statistic	Probabilidade
ANOSEXP	672,5657	265,6717	2,531567	0,0116
SEXO	-1063,08	206,5406	-5,14705	0
IDADE	79,88688	5,804756	13,76231	0
R-squared	0,200708	F-statistic		73,07241
Adjusted R-squared	0,197962	Prob(F-statistic)		0
Durbin-Watson stat	1,889239			

Número de observações 576 depois de ajustado

Fonte: dados da pesquisa (2007)

Os resultados da regressão (12), utilizando os dados amostrais, apresentam que as análises feitas anteriormente se confirmam, também, a correlação existente entre elas. Então, a hipótese nula pode ser rejeitada, confirmando que existe diferença entre as rendas apresentadas pelo profissional contábil em virtude de características pessoais como idade e sexo, seja de forma isolada ou em conjunto, acrescido da variável experiência.

Especificamente, no que se refere ao mercado de trabalho, observa-se que a heterogeneidade da escolaridade entre os trabalhadores e o valor atribuído aos anos de escolaridade adicionais representa os principais determinantes da desigualdade salarial (BARROS; HENRIQUES; MENDONÇA, 2002).

**6ª HIPÓTESE: Existe diferença entre a renda do profissional contábil que trabalha na capital e a renda do profissional que trabalha no interior do estado da Paraíba.**

H0 - Não há diferença entre a renda do profissional contábil que trabalha na capital e a renda do profissional que trabalha no interior do estado da Paraíba;

H1 - Há diferença entre a renda do profissional contábil que trabalha na capital e a renda do

profissional que trabalha no interior do estado da Paraíba.

Na abordagem da teoria da segmentação, há diferenciação de rendimentos entre indivíduos com características semelhantes. Segundo Martins *et al* (2007) algumas abordagens alternativas buscam explicar a segmentação do mercado de trabalho, a exemplo dessas alternativas apontam o setor de trabalho, se público ou privado; as regiões geográficas dentro de um mesmo país, ou em países diferentes e a segmentação por gênero e idade.

Sob esse enfoque, buscou-se verificar se na localização de atuação em diferentes lugares no mesmo estado, haveria mudanças no rendimento médio do profissional contábil; no entanto, para verificar, foi feito à regressão demonstrada pela equação (13).

$$\text{Renda} = \beta_0 + \beta_1 \text{CIDATUA} \quad (13)$$

A variável *dummy* CIDATUA capta a informação da localidade de atuação onde o contador exerce mais de 80% das atividades profissionais. Essa pesquisa delimitou, para uma melhor segmentação, a capital do estado e o interior, considerando como interior as demais cidades do estado, exceto a capital. A referência é a atuação do profissional no interior e para essa variável recebeu o atributo 1 e para capital ao tributo zero.

Tabela 26 – Diferença de rendimento quanto à localização demográfica para atuação

Variáveis	Coeft	Desvio padrão	t-Statistic	Probalilidade
CONSTANTE	3079,787	145,0254	21,23619	0
CIDATUA	-194,0667	207,5459	-0,935054	0,3501
R-squared	0,001284	F-statistic		0,874326
Adjusted R-squared	-0,000185	Prob(F-statistic)		0,350092
Durbin-Watson stat	1,678672			

Número de observações 576 depois de ajustado

Fonte: dados da pesquisa (2007)

O resultado demonstrado na tabela acima, observando o *f-statistic* pode afirmar que 75% das vezes atuar nas cidades do interior traz algum impactos na renda do profissional contábil, podendo delinear que a desigualdade nos rendimentos é mais bem explicada por outros fatores que não a localização demográfica para atuação. Com isso, pode afirmar a partir dos testes apresentados na tabela 26, que a hipótese nula deve ser aceita, visto que não há diferença entre a renda do profissional contábil que trabalha na capital e a renda do profissional que trabalha no interior do estado da Paraíba;

A partir dos resultados encontrados, pode não ter sido mais significativo pela questão do critério adotado quando na divisão demográfica das cidades de atuação em capital e interior; no entanto, para se estabelecer o critério levou em consideração a abrangência nas duas maiores regiões do estado que absorve o maior número de profissionais registrados; Segundo registros do CFC (2007), 67 % dos Contadores estavam com o registro ativo na capital e 33% dos Contadores são registrados no interior do estado.

Quanto à realidade na oferta em educação contábil no estado da Paraíba, segundo dados do INEP (2007) a capital registra um número de oito Instituições do Ensino Superior, sendo duas extensões da rede pública e seis unidades da rede privada; quanto ao interior do estado, registram-se apenas três Instituições do Ensino Superior, sendo duas unidades na rede pública e uma na rede privada.

Em pesquisa realizada por Psacharopoulos e Patrinos (2002), os autores identificaram que, em regiões onde se tem uma maior oferta educacional e maior número de profissionais atuando numa mesma área o retorno investido em educação é inferior quando comparado a regiões onde se tem menos ofertas em educação e menos profissionais atuando numa mesma região.

Assim, fazendo uma relação com a pesquisa de Psacharopoulos e Patrinos (2002), os fatores de distribuição como o número de profissionais atuando por região e a oferta educacional por meio do número de IES no estado da Paraíba, atuar no interior do estado proporcionaria maiores rendas, enquanto que atuar na capital do estado proporcionaria menos rendas.

**7ª HIPÓTESE: Existe diferença entre a renda do profissional contábil que tem pais contabilistas e a renda do profissional contábil que não tem pais contabilistas.**

$H_0$  - Não há diferença na renda do profissional contábil que tem pais contabilistas e a renda do profissional contábil que não tem pais contabilistas.

$H_1$  - Há diferença na renda do profissional contábil que tem pais contabilistas e a renda do profissional contábil que não tem pais contabilistas.

Osório (2008) afirma que o nível educacional dos pais interfere diretamente no nível educacional dos filhos. Segundo o autor, é muito difícil para alguém com renda baixa e cujos pais não tiveram acesso à educação conseguir atingir um nível educacional alto. Quando se tem familiares no mesmo campo de atuação, ou até mesmo em áreas afins, a indicação é um fator que, por vezes, facilita e contribui para a inserção do indivíduo no mercado de trabalho.

Como exemplo da influência de parentes quanto à indicação ao mercado de trabalho, Lene (2008) afirma que a inserção do Profissional Jornalista no mercado de trabalho implica a conjunção de dois fatores: competência e relações pessoais (incluindo parentesco com outros jornalistas) os quais contribuem para a inserção desses profissionais nas redações e vão influenciar também na ascensão dentro da carreira.

Para verificar se este fenômeno também acontece com o profissional da contabilidade, e se o resultado reflete no rendimento médio desse profissional, foram feitas as seguintes regressões.

$$\text{Renda} = \beta_0 + \beta_1 \text{FORMPAIS} \quad (14)$$

$$\text{Renda} = \beta_0 + \beta_1 \text{INDPAIS} \quad (15)$$

$$\text{Renda} = \beta_0 + \beta_1 \text{FORMPAIS} + \beta_2 \text{INDPAIS} \quad (16)$$

Onde FORMPAIS é a variável que mostra se o pai e/ou mãe do entrevistado tem formação e exerce a profissão de contador (a) e a variável INDPAIS captou se esses profissionais tiveram alguma

influência dos pais na inserção mercado de trabalho. A equação (14) mostra a relação da primeira dessas variáveis com a renda e a equação (15), a influência da segunda na renda. A equação (16) mostra a influência conjunta dessas variáveis sobre a renda.

Tabela 27 – Diferença de rendimento quanto formação dos pais em contabilidade

Variáveis	Coef	Desvio padrão	t-Statistic	Probalilidade
C	2951.506	119.0874	24.78437	0
PAISCONT	139.4137	242.8488	0.574076	0.5661
R-squared	0.000484	F-statistic		0.329563
Adjusted R-squared	-0.00099	Prob(F-statistic)		0.566106
Durbin-Watson stat	1.687991			

Número de observações 576 depois de ajustado

Fonte: dados da pesquisa (2007)

No tocante à existência de pais contadores e à inserção dos filhos no mercado de trabalho, o resultado é ainda mais disperso, como mostra o quadro abaixo. A estatística PROB F mostra que apenas em 24% das vezes, a equação (25) pode ser considerada verdadeira. Esta probabilidade é muita baixa e se pode dizer provavelmente que a relação não existe.

Tabela 28 – Diferença de rendimento quanto à influência dos pais na indicação

Variáveis	Coef	Desvio padrão	t-Statistic	Probalilidade
C	2943.1	116.7199	25.21506	0
INDPAIS	199.9771	254.8996	0.784533	0.433
R-squared	0.000904	F-statistic		0.615492
Adjusted R-squared	-0.00057	Prob(F-statistic)		0.433001
Durbin-Watson stat	1.686955			

Número de observações 576 depois de ajustado

Fonte: dados da pesquisa (2007)

Pelo resultado acima, percebe-se que a influência da indicação dos pais é nenhuma. Como mostra o quadro abaixo, o mesmo vale para a variável FORMPAIS. Ao contrário da profissão de jornalista que, comumente recebe influências de indicação de parentes (consangüíneos e por afinidade), tanto para inserção nos locais de trabalho, como também para ascensão profissional, essa característica não foi identificada com o profissional contábil, e foi visto que à presença de pais contadores não influencia a renda dos filhos.

Tabela 29 – Diferença de rendimento quanto à influência na indicação no mercado de trabalho e formação dos pais.

Variáveis	Coef	Desvio padrão	t-Statistic	Probalilidade
C	2948.133	119.2915	24.71369	0
INDPAIS	291.2017	508.0824	0.573139	0.5667
PAISCONT	-100.473	483.9603	-0.207606	0.8356
R-squared	0.000968	F-statistic		0.328863
Adjusted R-squared	-0.00198	Prob(F-statistic)		0.719856
Durbin-Watson stat	1.685995			

Número de observações 576 depois de ajustado

Fonte: dados da pesquisa (2007)

Contudo, para os resultados demonstrados nas tabelas 27, 28 e 29, os testes apresentam pouca relação entre as variáveis. Diante desses resultados, pode-se aceitar a hipótese nula, que afirma não há diferença na renda do profissional contábil que tem pais contabilistas e a renda do profissional contábil que não tem pais contabilistas. Uma limitação dessa hipótese se verifica pela pergunta elaborada a respeito da formação dos pais, pois a extensão para outros parentes (consangüíneos e por afinidade) poderia apresentar outro resultado.

Após discussão dos resultados sob aspectos descritivos e hipotéticos da pesquisa, o presente trabalho pode responder a questão de pesquisa apresentada na parte introdutória. Quanto à questão de pesquisa foi: *Quais variáveis exercem influências significativas na composição do rendimento médio do profissional contábil?* Para obtenção da resposta referente à questão de pesquisa utilizaram-se as seguintes variáveis:

- ◆ *Tempo de atuação do profissional;*
- ◆ *Idade;*
- ◆ *Gênero;*
- ◆ *Titulação;*
- ◆ *Participação em programas de educação continuada (Participação em eventos; atividades de pesquisa).*
- ◆ *Participação em programas de educação continuada (pós-graduação);*
- ◆ *Presença de pais contadores;*
- ◆ *Tipo de instituição que obteve o título de graduação.*

Diante dos resultados, foi possível identificar que variáveis como: tempo de atuação do profissional; idade; gênero e titulação são as variáveis mais significativas e que podem influenciar na composição dos rendimentos dos profissionais contábeis representados na amostra. Enquanto que as variáveis: participação em programas de educação continuada (Participação em eventos; atividades de pesquisa; pós-graduação em nível de especialização); presença de pais contadores e tipo de instituição que obteve o título de graduação não apresentaram influência na determinação dos rendimentos dos profissionais contábeis.

A variável que mostrou maior influência na composição do rendimento médio dos profissionais foi o tempo de experiência na profissão. Em seguida, vieram o nível de titulação e o sexo. Destaque para a variável titulação que reforça a tese da Teoria do Capital Humano, de que, quanto maior a qualificação do indivíduo, maior tende a ser seu rendimento. De forma similar, a variável experiência também foi significativa e positivamente relacionada aos maiores rendimentos.

No entanto, outra variável marcante na explicação de diferentes rendimentos entre profissionais, foi o sexo; mostrando que os homens recebem maiores rendimentos que as mulheres, possivelmente fruto da discriminação existente no mercado de trabalho brasileiro, em praticamente todas as classes de ocupação.

Assim pode-se verificar que nos testes de hipóteses, quatro hipóteses alternativas foram aceitas: as hipóteses que buscaram relacionar a diferença na renda do profissional contábil com o exercício da profissão, o nível de titulação profissional, a experiência no mercado de trabalho, as características pessoais como idade e sexo. Todavia, três hipóteses nulas foram aceitas: as hipóteses que buscou apresentar a ausência de relação entre a diferença na renda do profissional contábil com participação em programas de educação continuada como participação em eventos,

atividades de pesquisa e nível educacional na categoria de *Lato Sensu*; a IES de origem de graduação, localização demográfica de atuação do profissional.

Contudo, esse estudo, além de identificar as variáveis mais significativas na composição dos rendimentos desses profissionais, torna possível também traçar um perfil dos profissionais contábeis do estado da Paraíba, sob aspectos pessoais, educacionais e profissionais. Assim, enumeraram-se algumas considerações relevantes:

1. O mercado de trabalho para a profissão contábil no estado da Paraíba, observando a amostra, tem representatividade de participação do sexo masculino com 59% e 41% de contadores do sexo feminino.
2. O mercado de atuação profissional encontra-se distribuídos entre uma população considerada mais jovem, representada 27% da faixa etária de 21 a 31 anos de idade, outra e outra faixa estaria mais adulta representada por 57% acima de 31 anos de idade.
3. Sobre o nível educacional dos profissionais, a amostra apresenta dois grupos representativos, sendo que 45,14% possuem apenas a graduação e 43,58% participaram de alguma especialização profissional. Pouco mais de 11% com titulação de mestrado e doutorado.
4. Um número bastante representativo de profissionais atuando na profissão contábil, demonstrado por 84,33% do total.
5. A maioria, representada por 65% desses profissionais vieram de uma formação de origem acadêmica da rede pública e os outros 35% das IES da rede privada.



## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo principal desta pesquisa foi investigar quais variáveis de caráter pessoal, social, educacional e profissional exercem influências significativas na composição do rendimento médio do profissional contábil do estado da Paraíba. Para tanto, apoiou-se na Teoria do Capital Humano e na Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho, as quais compuseram a base teórica.

Para tanto, realizou-se um estudo de campo junto aos profissionais contábeis de nível superior e que estivessem com registro ativo no Conselho Regional de Contabilidade, de modo a satisfazer aos critérios estabelecidos na delimitação desse trabalho.

Percebe-se que as análises do mercado de trabalho a partir dos enfoques da Teoria do Capital Humano e Segmentação do Mercado de Trabalho constituem um avanço teórico na medida em que tentam se aproximar ao máximo da realidade, deixando de lado, em certa medida, a preocupação com a pureza e o rigor dos modelos.

Contudo, esses enfoques se debruçam sobre uma questão básica e fundamental para a teoria econômica, ou seja, como se comporta em realidade a distribuição de rendimentos no mercado de trabalho para o profissional contábil, haja vista que, além de influenciar a distribuição de renda, é a porta que dá acessibilidade ao indivíduo e certa garantia de permanecer dentro do sistema econômico.

Foi observado que cada teoria econômica do emprego abordada nessa pesquisa, ambas procuram responder a questão da diferenciação de rendimentos no mercado de trabalho de forma distinta, embora as duas teorias analisadas partam de uma mesma matriz teórica, que não reconhece a exploração do capital sobre o trabalho como sendo o fundamento e a lógica do sistema capitalista.

Nesse sentido, é de fundamental importância que seja incorporada à discussão do mercado de trabalho a dinâmica do capital em cada região específica e em cada contexto histórico, assim como uma análise diferenciada entre os estados, para que se possa captar a maior complexidade do mercado de trabalho. Com isso, pretende-se dizer que as análises teóricas elaboradas para a classe de profissionais contábeis, dada as suas particularidades nem sempre se aplicam às realidades de outras classes de profissionais, caracterizados pela miscigenação de campo de atuação e de categorias de trabalhadores.

Contudo, a teoria do capital humano se confirma em mais um estudo, na qual as evidências apontam à relação positiva entre capital humano e rendimentos. Ganham mais os mais escolarizados e os que têm maior experiência no mercado de trabalho. Estas características individuais determinam uma heterogeneidade da amostra e que os rendimentos são diferentes entre esses indivíduos. Porém, ficou evidente que a heterogeneidade da renda dos indivíduos em relação ao acúmulo do nível de educação não é o único fator relevante para explicar as diferenças de rendimentos.

Os resultados encontrados evidenciam que, em se tratando do profissional contábil do estado da Paraíba, algumas variáveis educacionais e profissionais, como o nível educacional e o tempo de experiência no mercado de trabalho podem ter influências na composição do rendimento médio desse profissional.

A teoria da segmentação do mercado de trabalho não foi utilizada completamente por essa

pesquisa, apenas no que se refere à segmentação das características pessoais e demográficas. Porém, essas variáveis ora referenciadas que apresentam correlação são representadas pela variável sexo, ou seja, os rendimentos médios dos homens são maiores do que os rendimentos médios da mulher. Isto poderia ser uma indicação do que a literatura denomina de segmentação por sexo.

Apesar da potencialidade dessa pesquisa, encontraram-se algumas limitações como: a aplicação em apenas um estado, impossibilitando a generalização dos resultados para os demais estados brasileiros; a não aplicação da teoria da segmentação do mercado de trabalho na sua totalidade.

De qualquer forma, não obstante as limitações apontadas e a ausência de informações sobre as características dos profissionais da contabilidade no banco de dados do órgão de classe, devem-se realçar a importância dessa fonte estatística, que irá permitir realizar outros testes buscando complementar com o estudo da Teoria do Capital Humano e demais teorias enfatizadas pela Ciência Econômica.

A partir das evidências empíricas do presente trabalho, sugere-se a título de futuras pesquisas, aplicação e aprofundamento nesses estudos de modo que possa representar uma amostra maior, visto a abranger todas as regiões do Brasil e assim trazer uma base mais geral quanto à heterogeneidade dos rendimentos da profissão; podendo também abordar com maior profundidade a questão da segmentação do mercado de trabalho dentro da classe de profissionais da contabilidade.

## REFERÊNCIAS

- AVELINO JÚNIOR, Francisco Marcelo. **Cultura da Educação Profissional Continuada: Uma Análise dos Contadores do Município de Fortaleza-CE**. Dissertação (Mestrado em Contabilidade). Programa Multiinstitucional e Inter-Regional de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da UnB, UFPB, UFPE e UFRN, Natal, 2005.
- ALMEIDA JÚNIOR, A. **Definição dos cursos de pós-graduação: parecer nº 977/65, C.E.Su, aprovado em 3/12/1965**. Relator: Newton Sucupira. [Brasília, DF], 1965. Disponível em <<http://www.capes.gov.br/result.jsp?index=capes&field=title&field=keywords&field=description&field=content&query=parecer+n%C2%BA+977%2F65>> Acesso em 22.ago.2007.
- ARBACHE, Jorge Saba; DE NEGRI, João Alberto. **Diferenciais de Rendimentos Interindustriais no Brasil: evidências e implicações**. Texto para Discussão do IPEA, n. 918, Brasília, IPEA, 2002. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/pub/td/2002/td\\_0918.pdf](http://www.ipea.gov.br/pub/td/2002/td_0918.pdf)> Acesso em 19. Nov.2007.
- BACHA, E.; TAYLOR. **Brazilian Income Distribution in the 60's: Facts, Model Results and Controversy**. Journal of Development Studies, 14, p. 271-297, 1978.
- BARROS, Ricardo Paes; MENDONÇA, Rosane; SANTOS, D. D.; QUINTAES, G. **Determinantes do desempenho educacional no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, out. 2001. 33p. (Texto para discussão, 834).
- BARROS, Ricardo Paes; HENRIQUES, Ricardo; MENDONÇA, Rosane. **Pelo fim das décadas perdidas: Educação e desenvolvimento sustentado no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 2002. (Texto para Discussão n. 857)
- BEN-PORATH, Yoram. **The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings**. The Journal of Political Economy, vol. 75, n°. 4, 1967.
- BIAGIONI, Daniel. **Determinantes da Mobilidade por Classes Sociais: Teoria do Capital Humano e a Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho**. Trabalho apresentado no XV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP. Minas Gerais: 2006. Disponível em <[http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2006/docspdf/ABEP2006\\_652.pdf](http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2006/docspdf/ABEP2006_652.pdf)>. Acesso em: 20.11.07.
- BORGES, José Leopoldino das Graças; CARNIELLI, Beatrice Laura. Educação e estratificação social no acesso à universidade pública. Caderno e Pesquisa., Jan./Apr. 2005, vol. 35, no. 124, p.113-139. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v35n124/a0735124.pdf>> Acesso 08.02.08.
- CACCIAMALI, M. C.; FREITAS, P. S. Do Capital Humano ao Rendimento de Eficiência: uma aplicação para analisar os diferenciais de rendimentos em cinco ramos manufatureiros da grande São Paulo. In: **ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, XIX**, Anais. Curitiba: Associação Nacional dos Centros de pós-graduação em Economia, 1992.
- CARDOSO, Jorge L.; SOUZA, Marcos A.; ALMEIDA, Lauro B. **Perfil do Contador na atualidade: um estudo exploratório**. Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos, setembro/dezembro 2006.
- CATTANI, Antônio David. Capital Humano. In: CATTANI, Antônio David (Org). **Trabalho e tecnologia: Dicionário Crítico**. Porto Alegre, Vozes, 1997.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE - CFC. **Dados Estatísticos**. Dezembro de 2007. Disponível em: <<http://www.cfc.org.br/conteudo.aspx?codMenu=64>>. Acesso em: 18 jul. 2007.
- CHAGAS, M. Lopes. **Da Mobilidade Sócio-Ocupacional às Carreiras Profissionais**. Tese de Doutorado, Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa, 1989.
- CHAVES, André L.L. **Determinação dos diferenciais de rendimento do trabalho na indústria de transformação da região metropolitana de Porto Alegre**. (Dissertação de Mestrado). PUC/RS. Porto Alegre, 2004.

COELHO, R. A.; **Níveis de educação, capital humano e crescimento econômico no Brasil: um estudo sobre as relações de causalidade.** (Dissertação de Mestrado) Universidade de Santa Catarina: Programa de Pós-graduação em Economia. 2006. Disponível em: < [http://www.cpge.ufsc.br/dissertacoes/dissertacoes\\_2006.htm](http://www.cpge.ufsc.br/dissertacoes/dissertacoes_2006.htm) > . Acesso em: 26.11.07.

COWELL, F.A., FERREIRA, F.H.G.; **Income Distribution in Brazil 1981-1990: Parametric and Non-Parametric Approaches.** London School of Economics, Discussion Paper n. Darp 21, 1996.

COOK, Ronald G.; BELLIVEAU, Paul. **The influence of human capital attributes in microenterprise training.** Journal of Small Business and Enterprise Development. vol 11, n. 4, 2004, pp. 467-473.

COOPER, Donald R.. SCHINDLER, Pamela S. **Métodos de Pesquisa em Administração.** 7 edição. Porto Alegre: Bookman, 2003.

COOPER, David J.; ROBSON, Keith. **Accounting, professions and regulation: Locating the sites of professionalization.** Accounting, Organizations and Society 31, 2006.

CORRAR, Luiz J., et al. **Pesquisa operacional para decisão em contabilidade e administração - contabilometria.** São Paulo; Atlas, 2004.

COSTANZI, Rogério N. **Exploração do Trabalho no Capitalismo Contemporâneo e Desigualdade.** Texto para discussão n° 1100. Brasília, IPEA, junho de 2005. Disponível < [http://www.ipea.gov.br/pub/td/2005/td\\_1100.pdf](http://www.ipea.gov.br/pub/td/2005/td_1100.pdf) > Acesso em 11.10.07.

CUNHA, Murilo Bastos da. **O desenvolvimento profissional e a educação continuada.** Revista de Biblioteconomia de Brasília, Brasília, v. 12, n. 2, p. 145-156, jul./dez. 1984.

CUNHA, Jacqueline V. Alves da. **Doutores em ciências contábeis da FEA/USP: análise soa a óptica da teoria do capital humano** (Tese de Doutorado). São Paulo, 2007. Disponível em <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-17102007-173046/>> Acesso em 09-02-2008.

CRESPO, Isabel M.; RODRIGUES, Ana V.F. MIRANDA, Celina Leite; **Educação continuada para bibliotecários: características e perspectivas em um cenário de mudanças.** Biblios. Año 7, n.25-26, Jul – Dic. 2006. Disponível em < [http://www.bibliosperu.com/articulos/25/25\\_08.pdf](http://www.bibliosperu.com/articulos/25/25_08.pdf) > Acesso em: 05.12.07.

DICKENS, W. T.; KATZ, L. F.; **Inter-Industry Wage Differences and Industry Characteristics;** NBER Working Paper nº2014, September, 1986.

DRUCKER, P. **Desafios gerenciais para o século XXI.** São Paulo: Pioneira, 1999, 168 p.

DYBALL, Maria Cadiz ; POULLAOS, Chris ; CHUA, Wai Fong. **Accounting and empire: Professionalization-as-resistance the case of Philippines.** Critical Perspectives on Accounting 18, 2007.

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS – FENACON. 2004. **Impacto tecnológico na área contábil. Revista Fenacon em Serviços.** Edição 101. São Paulo. Disponível em: <[http://www.fenacon.org.br/publicacoes/revista\\_fenacon.php](http://www.fenacon.org.br/publicacoes/revista_fenacon.php)>. Acesso em 12.03.2005.

FERNANDES, N. G.; **O Modelo de Capital Humano na Explicação das Diferenças Salariais: Uma Aplicação ao Mercado de Trabalho em Portugal.** SOCIUS Working Papers. Nº 3/2000. Disponível em: < <http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/index.htm> > . Acesso em: 03.11.07.

FERNANDES, R.; NARITA, R. T. **Instrução superior e mercado de trabalho no Brasil.** Revista Economia Aplicada, São Paulo, FEA/USP-FIPE, v. 5, n. 1, p. 7-32, jan./mar. 2001.

FERREIRA, Sergio Guimarães. **The provision of education and its impacts on college premium in Brazil.** Revista Brasileira de Economia; vol.58, abr./jun. 2004 no.2, p.211-233. Disponível em <<http://epge.fgv.br/portal/pt/pesquisa/producao/4991.html>> Acesso em 03.11.07.

FERREIRA, Naura Syria Carapeto (Org.). **Formação Continuada e Gestão da Educação**. São Paulo: Cortez, 2003.

FERREIRA, F. H.G. **Os determinantes da desigualdade de renda no Brasil: luta de classes ou desigualdade educacional?**. Rio de Janeiro: Pontifícia Universidade Católica, fev. 2000 (Texto para Discussão, 415).

FERREIRA, Rosa Diná Gomes. **Educação Continuada para Contadores: análises, tendências e perspectivas**. Programa de Pós-graduação em Administração (Dissertação de Mestrado). UNB. 2003. Disponível em <  
[http://www.unb.br/face/ppga/index2.php?view=UFJPRFVDQU8vdHJhYmFsaG9zX2ZpbmFpcw%3D%3D&seccao=VHJhYmFsaG9zK0ZpbmFpcw==&ano\\_disserta=2003](http://www.unb.br/face/ppga/index2.php?view=UFJPRFVDQU8vdHJhYmFsaG9zX2ZpbmFpcw%3D%3D&seccao=VHJhYmFsaG9zK0ZpbmFpcw==&ano_disserta=2003)> Acesso em 06.06.07

FIGUEIREDO, Nice Menezes de; LIMA, Regina C. Montenegro de. **Desenvolvimento profissional e inovações tecnológicas**. Revista de Biblioteconomia da UFMG., Belo Horizonte, v. 15, n. 1, p. 47-67, mar.. 1986.

FIGUEIREDO, Sandra; FABRI, Pedro Ernesto. **Gestão de empresas contábeis**. São Paulo: Atlas, 2000.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Educação e a crise do capitalismo real**. São Paulo: Cortez, 2003.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **A Produtividade da Escola Improdutiva**. São Paulo: Cortez, 1984.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

\_\_\_\_\_. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOMES, Josir Simeone. **A Profissão Contábil no Brasil: uma visão crítica**. Revista de Administração de Empresa. Rio de Janeiro: v. 19, n. 2, p. 99-108, abr./jun. 1979.

GOMES FILHO, José Farias; CORREIA, Cláudia Lira de Barros. **Reestruturação Produtiva Sob a Ótica da Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho**. V Encontro Nacional de Estudos do Trabalho. Rio de Janeiro. Setembro, 1997.

GUJARATI, D. N. **Econometria Básica**. São Paulo: MAKRON Books, 2000.

HENDRIKSEN, Eldon S; VAN BREDA, Michael F. **Teoria da Contabilidade**. São Paulo: Atlas, 1999.

HITT, M. A. et al. **Direct and moderating effects of human capital on strategy and performance in professional service firms: a resource-based perspective**. Academy of Management Journal, v. 44, n. 1, 2001.

HUTCHISON, P.D; FLEISCHMAN, G.M. **Professional Certification Opportunities for Accountants**. The CPA Journal, mar/2003, 73(3): 48-51.

INSTITUTO BRASILEIRO DE AUDITORES INDEPENDENTES DO BRASIL – IBRACON. **Pesquisa de 2007**.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Pesquisa Anual de Serviços. 2003**. Disponível em  
[http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia\\_impresao.php?id\\_noticia=490](http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_impresao.php?id_noticia=490) acesso em 140208.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANISIO TEIXEIRA – INEP. **Sistema de Estatísticas Educacionais. 2007**. Disponível em: <http://www.edudatabrasil.inep.gov.br/>. Acesso em 30.01.08.

IFAC. International Federation of Accountants (IFAC). **Proposed International Education Guideline**. New York, mai, 1996.

JACOBS, Kerry. **Class Reproduction in professional recruitment: examining the accounting profession**. Critical Perspectives on Accounting 14, 2003.

KOLIVER, Olivio. **O Ensino Universitário, os exames de competência e a educação continuada na busca da excelência e do exercício profissional pleno**. In Revista do Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul. Out/Dez. RGS, 1997.

KOLIVER, Olivio. **A Integração, a harmonização e a regulamentação da profissão Contábil em um mundo globalizado: panorama das dificuldades**. In Revista Brasileira de Contabilidade. V.30, n.131, set/out, 2001.

LANGONI, C. **Distribuição de renda e desenvolvimento econômico no Brasil**. Rio de Janeiro: Expressão e Cultura, 1973.

LAM, D., LEVINSON, D. **Idade, experiência e diferenciais de renda no Brasil**. Pesquisa e Planejamento Econômico, Rio de Janeiro, v. 20, n. 2, 1990.

LENE, Hérica. **Essas relações de parentesco ou até mesmo de amizade contribuem para a inserção desses profissionais nas redações**. Biblioteca on-line de ciências da comunicação. 2008. Disponível em <[http://bocc.ubi.pt/\\_esp/autor.php?codautor=891](http://bocc.ubi.pt/_esp/autor.php?codautor=891)> Acesso em 12.02.08.

LIMA, Ricardo. **Mercado de Trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação**. Pesquisa e Planejamento Econômico. Rio de Janeiro, v. 10, abril, 1980.

MACEDO, Neusa Dias de. **Reflexões sobre educação contínua para o bibliotecário**. Revista de Biblioteconomia da UFMG, Belo Horizonte, v. 18, n. 1/2, p. 52-61, jun. 1985.

MACEDO, Roberto. **Os salários na Teoria Econômica**. Ipea. Rio de Janeiro, 1982.

MAIA, Alexandre Gori. **Transformações no mercado de trabalho e desigualdade social no Brasil**. Ciência Cultural, São Paulo, v.58, n.4, 2006. Disponível em: <[http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0009-67252006000400017&lng=pt&nrm=iso](http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400017&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 12 Mar 2008.

MARION, José Carlos. **O Ensino da contabilidade**. São Paulo: Atlas, 1996.

MARION, José Carlos, Contabilidade Empresarial, 9. ed., São Paulo: Atlas, 2003

MARTIN, Nilton Cano. **Da Contabilidade à Controladoria: A Evolução Necessária**. Revista Contabilidade & Finanças - USP, São Paulo, n. 28, p. 7 - 28, jan./abr. 2002. Disponível em <[http://www.eac.fea.usp.br/cadernos/completos/cad28/Revista\\_28\\_parte\\_1.pdf](http://www.eac.fea.usp.br/cadernos/completos/cad28/Revista_28_parte_1.pdf)> Acesso em 26.02.08.

MARTINS O. S.; VASCONCELOS, A. F.; BRASIL, A.M.S.; MONTE, P. A. do M.; LEITE FILHO, P. A. **M. Fatores que influenciam os salários dos contadores à luz das teorias econômicas do emprego: um estudo exploratório na Paraíba e no Rio Grande do Norte**. SEGeT . Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2007. Disponível em <<http://www.aedb.br/seget/artigos2007.php?pag=29>> Acesso em: 14.01.08.

MENEZES FILHO, N. A. **A evolução da educação no Brasil e seu impacto no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: Instituto Futuro Brasil, p. 28, 2001. Disponível em <[www.ifb.com.br/download.php?tindex=estudos&id=13](http://www.ifb.com.br/download.php?tindex=estudos&id=13)> Acesso em 08.01.08.

MINCER, J., POLACHEK, S. W. (1974). **Family Investments in human capital: earnings of women**. Journal of Political Economy, 82, March/April, Part II, pp. 76-108.

MONTALI, Lilia. **Relação família-trabalho: reestruturação produtiva e desemprego**. São Paulo em Perspectiva, 2003, vol.17, n. 2. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-88392003000200013&script=sci\\_arttext&lng=>](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-88392003000200013&script=sci_arttext&lng=>) Acesso em 08.12.07.

MORETTO, Claudia Fátima. **Ensino Superior, Escolha e Racionalidade: os processos de decisão dos universitários do Município de São Paulo**. (Tese de Doutorado-Teoria Econômica) Universidade de São Paulo: FEA/USP, 2003. 201p.

MOREIRA, D. A. (2001). **Etapas de uma dissertação de mestrado [1]**. Administração On Line: prática-pesquisa-ensino, São Paulo, 2 (3) 1-8, jul/set. Disponível em <[http://www.fecap.br/adm\\_online/art23/dani3.htm](http://www.fecap.br/adm_online/art23/dani3.htm)> Acesso em 23.08.2007.

MOURA e SILVA. **Retrospectiva histórica do ensino superior de contabilidade no Brasil.** Disponível em <<http://www.nossocontador.com/Artigos/29.pdf>> Acesso em 14/08/2007.

MURPHY, K. M. PELTZMAN, S. **School performance and the Youth Labor Market.** Journal of Labor Economics. The University of Chicago, 2004. Vol 22.

MUSSOLINI, L. F. **A função social da contabilidade.** Revista Brasileira de Contabilidade, Brasília, DF, ano 23, n. 89, nov./dez. 1994.

NAKABASHI, Luciano; FIGUEIREDO, Lízia de. **Capital Humano e Crescimento: Impactos Diretos e Indiretos.** XXXIII ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 2005. Disponível em <<http://www.anpec.org.br/encontro2005/artigos/A05A059.pdf?>> Acesso em 06.08.07.

NASI, Antônio Carlos. **A contabilidade como instrumento de informações, decisão e controle da gestão.** Revista Brasileira de Contabilidade. Brasília: v. 23, n. 77, abr./jun. 1994.

NIYAMA, Jorge Katsumi. **Contabilidade Internacional.** São Paulo: Atlas, 2006.

OECD. **Insights human capital: how what you know shapes your life,** 2007. Disponível em <<http://www.oecd.org/dataoecd/29/49/38435906.pdf>> Acesso em 05.12.07.

OECD. **Education at a Glance. Executive Summary do Indications,** 2005. Disponível em <<http://www.oecd.org/dataoecd/20/25/35345692.pdf>> Acesso em 21.02.08.

OLIVEIRA, Danielle de. **A imagem do contador no Brasil: um estudo sobre sua evolução histórica.** RCA - Revista de Controle e Administração. Vol. III, nº1, jan./jun. 2007.

PARVIN, MAnoucher. **Planning Human Capital structure: a study of economic, demographic and educacional determinants.** Management Science, vol 20, nº 12, 1974.

PEREIRA, Dílson José de Sena. **Diferenças de escolaridade e rendimento do trabalho nas regiões Nordeste e Sudeste do Brasil.** Dissertação (Mestrado em Ciências). Universidade de São Paulo. Piracicaba/SP, 2001.

PEREIRA, A. M.; RODRIGUES, R. (2002). **Educação continuada do catalogador: o caso da Universidade do estado de Santa Catarina.** Revista ACB, Florianópolis, SC, 7/ 219-239.

PESSOA, S., FERREIRA, P.C. e OLIVEIRA, L.G. (2007). **Por que o Brasil não Precisa de Política Industrial.** Ensaios Econômicos EPGE no. 644, 03/2007.

PHILLIPS, J.T. **Professional Certification: Does It Matter?.** Information Management Journal, 38(6): 64-67, 2004. PMI. Certificação. Disponível em: <http://www.pmisp.org.br/home.asp>. Acessado em 10.11.2007.

PINHO, C. M. **Economia da educação e desenvolvimento econômico.** 2 ed. São Paulo: Pioneira, 1976.

PIRAGIBE, Valentina. **Formação continuada em educação física para professores de educação infantil: a técnica do diário de aula.** (Dissertação de mestrado) – Escola de Educação Física e Esporte da Universidade de São Paulo, 2006. Disponível em <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/39/39133/tde-06072006-145556/>. Acesso em 26.11.08.

PINDYCK, R. S.; RUBINFELD, Daniel L. **Microeconomia.** 6 ed. São Paulo: Pearson, 2006.

PIRES, Valdemir. **Economia de educação: para além do capital humano.** 1 ed São Paulo: Cortez Editora, 2005.

PROSDÓCIMO, Zulma Purês Alves; OHIRA, Maria Lourdes Blatt. **Quem é o bibliotecário em exercício no Estado de Santa Catarina: necessidade de educação continuada.** CONGRESSO BRASILEIRO DE BIBLIOTECONOMIA E DOCUMENTAÇÃO, 19, Porto Alegre, set., 2000. Anais [CD-ROM].

PSACHAROPOULOU, G.; PATRINOS, H. A.; **Returns to Investment in Education: a further update.** Policy Research Working Paper. September 2002.

RABANAL, J. E. **Dispersión salarial, capital humano y segmentación laboral em Lima.** Investigaciones BREVES. n 13. 2001. Disponível em <<http://www.consortio.org/CIES/html/pdfs/ib13.pdf>> Acesso em 21. 11. 2007.

RAMOS, Lauro. VIEIRA, Maria Lucia. **Desigualdade de Rendimentos no Brasil nas Décadas de 80 E 90: Evolução e Principais Determinantes.** Texto para Discussão N° 803. IPEA: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2001. Disponível < [www.ipea.gov.br/pub/td/2001/td\\_0803.pdf](http://www.ipea.gov.br/pub/td/2001/td_0803.pdf)> Acesso em 10.12.07

RAMOS, Lauro. **A desigualdade de rendimentos do trabalho no período pós-real: o papel da escolaridade e do desemprego.** Revista Economia Aplicada: São Paulo. Vol.11.n.2.p.281-301, abril-junho, 2007.

SALVAGNI, Ronaldo de Breyne. **A educação continuada e o sucesso profissional.** Disponível em [http://www.ietec.com.br/ietec/techoje/techoje/educacao/2003/01/24/2003\\_01\\_24\\_0004.2xt/-template\\_interna](http://www.ietec.com.br/ietec/techoje/techoje/educacao/2003/01/24/2003_01_24_0004.2xt/-template_interna) >. Acesso em: 22 ago. 2007.

SACHSIDA, Adolfo, LOUREIRO, Paulo Roberto Amorim e MENDONCA, Mário Jorge Cardoso de. **Um estudo sobre retorno em escolaridade no Brasil.** Revista Brasileira de Economia, abr./jun. 2004, vol.58, no.2, p.249-265.

SADECK FILHO, Francisco José. **A influência da educação nos salários: uma análise estratificada pela renda.** VII Encontro Nacional de Estudos do Trabalho. Salvador/BA. Outubro, 2001.

SAECHAN, C. (2005). **The needs of continuing education for academic librarians in the South of Thailand.** Malaysian Journal of Library & Information Science, Kuala Lumpur, 10 (2) 25-36 Disponível em <<http://majlis.fsktm.um.edu.my/document.aspx?FileName=328.pdf>> Acesso em 22 de ago de 2007.

SAUL, Renato. P. **As raízes renegadas da teoria do capital humano.** Sociologias, Porto Alegre, ano 6, nº 12, jul/dez 2004, p. 230-273. Disponível em < <http://www.scielo.br/pdf/soc/n12/22262.pdf>> Acesso em 08 de dez de 2007.

SCHMIDT, Paulo. **Historia do Pensamento Contábil.** Porto Alegre: Bookman, 2000.

SCHULTZ, Theodore W. **O valor econômico da educação.** Rio de Janeiro: Editora Zahar, 1967.

SCHULTZ, Theodore W. **O capital humano: investimentos em educação e pesquisa.** Tradução Marco Aurélio de Moura Matos. Rio de Janeiro: Editora Zahar, 1971.

SEGNINI, Liliana R. P. **Educação e trabalho: uma relação tão necessária quanto insuficiente.** São Paulo em Perspectiva, 2000, vol.14, n. 2, ISSN 0102-8839. Disponível em < [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-8839200000200011](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-8839200000200011)> Acesso em 12 de nov de 2007.

SHIGUNOV, Tânia Regina Zunino; SHIGUNOV, André Rogério. **A qualidade dos serviços contábeis como ferramenta de gestão para os escritórios de contabilidade.** Revista Eletrônica de Ciência Administrativa, Campo Largo (PR), ed 3, v. 2, n. 1, maio 2003. Disponível em <<http://curso.garlix.com.br/facecla/images/RECADM/edicao3/artigo03.pdf>> Acesso em 02.12.07.

SILVA, Ivanilda. **Teorias do Emprego segundo o Enfoque do Capital Humano, da Segmentação e dos Mercados Internos.** Revista da Fapese, v. 2. n. 2. p.129-140. jul/dez. 2006.

SILVA FILHO, Antonio Mendes da. **Capital Humano: necessidade essencial às empresas e diferencial para competitividade.** Revista Espaço Acadêmico. n 75. Ano VII. Agosto/2007



SILVA, Antonio Carlos Ribeiro de. **Metodologia da pesquisa aplicada à Contabilidade: Orientações de estudos, projetos, relatórios, monografias, dissertações e teses**. São Paulo: Atlas, 2003.

SILVA, André Luiz da Silva. **O perfil do profissional contábil, sob a ótica dos gestores das micro-indústrias da Região da Campanha do Rio Grande do Sul e sua postura frente ao mercado globalizado**. Dissertação de Mestrado em Integração e Cooperação Internacional. Universidade Nacional de Rosário – Argentina e Centro de Estudios Relaciones Internacionales de Rosário – CERIR, 2002.

SOARES, Cristiane. OLIVEIRA, Sonia. **Gênero, estrutura ocupacional e diferenciais de rendimento**. Revista Econômica. Vol. 6, n.1. Rio de Janeiro, junho 2004. Disponível em <<http://www.uff.br/cpgeconomia/v6n1/cristiane.pdf>> Acesso em 26.02.08

SOLIMANO, Andrés. **Mercado de trabalho: quatro enfoques em busca de um paradigma**. Pesquisa e Planejamento Econômico. Rio de Janeiro, vol. 18, n. 3, p.561-594, 1988. Disponível em <<http://ppe.ipea.gov.br/index.php/ppe/article/view/953>> Acesso em 02 de dez de 2007.

SOUZA, Marcos Antônio de; DIEHL, Carlos Alberto. **Formação, Certificação e Educação Continuada: um Estudo Exploratório do Profissional Contábil sob a Ótica do Mercado**. XXXI EnANPAD. Rio de Janeiro, 2007. (CD-ROM)

TOLEDO, F. & Milioni, B. (1986). **Treinamento**. In: Dicionário de recursos humanos. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1986, pp. 83.

WEFFORT, E. F. J. **O Brasil e Harmonização Contábil internacional: Influências sobre sistemas Jurídico, Educacional, da Cultura e do Mercado**. São Paulo: Atlas, 2005.

WERNKE, Rodney. **Atuação do Profissional de Contabilidade frente às Inovações da Tecnologia da Informação (TI)**. Análise na Implantação de Sistemas Integrados de Gestão. Revista do Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul, Ago. 2001.

WEXLEY, K. N. **Personnel training**. Annual Review of Psychology, v. 35, p. 519-51, 1984.

## APÊNDICE – Modelo de Questionário (Contadores)

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA		
 UnB Universidade de Brasília	 UFPB Universidade Federal da Paraíba	 UFRN Universidade Federal do Rio Grande do Norte
<b>Programa Multiinstitucional e Inter-Regional de Pós-graduação em Ciências Contábeis</b>		

Orientador: Prof. Dr. Paulo Amilton Maia L. Filho.  
 Mestranda: Janieiry Queiroga da Costa  
[janyqc@yahoo.com.br](mailto:janyqc@yahoo.com.br) Fone: (83) 8881-4001

### Pesquisa:

EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS DAS VARIÁVEIS QUE INFLUENCIAM NO RENDIMENTO DOS CONTADORES DO ESTADO DA PARAIBA: Um enfoque nas Teorias do Emprego sob a luz do Capital Humano e Segmentação de Mercado.

#### CARACTERÍSTICA DO RESPONDENTE

1) Gênero (Sexo)

1 (  ) Masculino

2 (  ) Feminino

2) Idade (Anos)

\_\_\_\_\_

3) Cidade onde atua como Profissional Contábil (considerar local onde abrange mais de 80% clientes)

\_\_\_\_\_

4) Universidade ou Faculdade onde concluiu a graduação em Ciências Contábeis?

\_\_\_\_\_

5) Instituição Pública ou Particular?

1 (  ) Pública

2 (  ) Particular

6) Se graduado em instituição privada, teve auxílio de bolsa?

1 (  ) Sim

2 (  ) Não

7) Chegou a trabalhar e estudar ao mesmo tempo?

1 (  ) Não

2 (  ) Menor parte do tempo

3 (  ) Metade do tempo

4 (  ) Maior parte do tempo

8) Você chegou a trabalhar ou estagiar com contabilidade durante a formação acadêmica em Ciências Contábeis?

1 (  ) Sim

2 (  ) Não

#### QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

9) Você tem algum outro curso de extensão e ou aperfeiçoamento profissional?

1 (  ) Nenhum

2 (  ) Especialização (cursando)

3 (  ) Especialização

4 (  ) Mestrado (cursando)

5 (  ) Mestrado

6 (  ) Doutorado

10) Você participa de eventos relacionados ao treinamento, reciclagem, especialização ou atualização na área contábil promovidos pelo CFC, CRCs, IBRACON, instituições de ensino superior e demais capacitadoras?

1 (  ) Não

2 (  ) Sim

10.1 Caso tenha respondido "Sim" no item anterior, que tipo de evento relacionado ao treinamento, reciclagem, atualização na área contábil você tem participado com maior frequência? (pode responder mais de um item)

- 1 ( ) Conferência ou Palestra  
 2 ( ) Congressos  
 3 ( ) Simpósios  
 4 ( ) Cursos e Seminários

10.2 Quantas vezes você tem participado desses eventos nos últimos 12 meses?

---

11) Você conhece o Programa de Educação Continuada promovido pelo Conselho Federal de Contabilidade e as demais sedes regionais?

- 1 ( ) Não  
 2 ( ) Sim

12) Caso tenha respondido "Sim" no item anterior, você participa de alguma atividade promovida pelo CFC quanto ao Programa de Educação Continuada?

- 1 ( ) Não  
 2 ( ) Sim

13) Você tem estudos ou trabalhos de pesquisa apresentados seja em congressos, convenções nacionais, simpósios e etc?

- 1 ( ) Não  
 2 ( ) Sim

14) Você tem publicação de artigos em revistas nacionais e ou internacionais?

- 1 ( ) Não  
 2 ( ) Sim

#### ASPECTO SOCIOECONOMICO

15) Você atualmente está exercendo a atividade?

- 1 ( ) Não  
 2 ( ) Sim

16) Caso tenha respondido "Sim" no item anterior, você é um (a) profissional.

- 1 ( ) Autônomo(a)  
 2 ( ) Empresário(a)  
 3 ( ) Servidor(a) Público(a)

4 ( ) Empregado(a) de empresa privada

17) Atualmente você trabalha com Contabilidade, especificamente?

- 1 ( ) Não  
 2 ( ) Sim

18) Caso tenha respondido "Sim" no item anterior, atua em empresa (escritório) de Contabilidade?

- 1 ( ) Não  
 2 ( ) Sim

19) Caso tenha respondido "Sim" no item anterior, a empresa (escritório) de contabilidade em que atua é:

- 1 ( ) Própria  
 2 ( ) Terceiros

20) Caso trabalhe pra terceiros, qual vínculo empregatício?

- 1 ( ) Formal  
 2 ( ) Informal

21) Qual seu tempo de atuação profissional como contador (considerar apenas após sua formação acadêmica)?(em anos)

---

22) Qual a sua renda média mensal proveniente das atividades contábeis (EM REAIS)?

---

23) Qual o grau de escolaridade de seu pai?

- 1 ( ) Primário completo  
 2 ( ) Primário incompleto  
 3 ( ) Nível médio completo  
 4 ( ) Nível médio incompleto  
 5 ( ) Nível superior incompleto  
 6 ( ) Nível superior completo

24) Qual o grau de escolaridade de sua mãe?

- 1 ( ) Primário completo  
 2 ( ) Primário incompleto  
 3 ( ) Nível médio completo  
 4 ( ) Nível médio incompleto  
 5 ( ) Nível superior incompleto  
 6 ( ) Nível superior completo

25) Seu pai e/ou sua mãe trabalha com contabilidade?

1 ( ) Sim

2 ( ) Não

26) Caso sim, a formação em contabilidade de seu pai e/ou sua mãe é,

1 ( ) Formação Técnico

2 ( ) Formação nível superior em Ciências Contábeis

27) Caso tenha respondido sim na alternativa “25”, você considera que sua inserção no mercado de trabalho teve alguma influência da formação profissional e respaldo profissional do(s) seu(s) pais?

1 ( ) Sim

2 ( ) Não

28) Caso tenha afirmado “Sim”, você considera que a influência da formação profissional no mercado de trabalho, tem relação com a sua ascensão profissional?

1 ( ) Sim

2 ( ) Não

