



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE FINANÇAS E CONTABILIDADE
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

WANESSA CARLA DE LIMA MATIAS

**EDUCAÇÃO CONTINUADA E A RENDA DOS PROFISSIONAIS DE
CONTABILIDADE DA CIDADE DE JOÃO PESSOA-PB.**

**JOÃO PESSOA - PB
2014**

WANEISSA CARLA DE LIMA MATIAS

**EDUCAÇÃO CONTINUADA E A RENDA DOS PROFISSIONAIS DE
CONTABILIDADE DA CIDADE DE JOÃO PESSOA-PB.**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis, do Centro de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Me. Luiz Felipe de Araújo Pontes Girão.

**JOÃO PESSOA- PB
2014**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

M433e Matias, Wanessa Carla de Lima.

Educação Continuada e a renda dos profissionais de contabilidade da cidade de João Pessoa - PB./ Wanessa Carla de Lima Matias. – João Pessoa: UFPB, 2014.
40f.: il

Orientador: Profº. Ms.. Luiz Felipe de Araújo Pontes Girão.
Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) – UFPB/CCSA.

1.ºEducação Continuada. 2. Profissional Contábil, 3 Capital Humano
I. Girão, Luiz Felipe de Araújo Pontes. II. Educação Continuada e a
renda dos profissionais de contabilidade da cidade de João Pessoa-PB

UFPB/CCSA/AB

CDU (2. ed.): 331.363.657(94)(813.3)(043.2)

WANEISSA CARLA DE LIMA MATIAS

**EDUCAÇÃO CONTINUADA E A RENDA DOS PROFISSIONAIS DE
CONTABILIDADE DA CIDADE DE JOÃO PESSOA-PB.**

Esta monografia foi julgada adequada para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis, e aprovada em sua forma final pela Banca Examinadora designada pela Coordenação do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal da Paraíba.

BANCA EXAMINADORA

Presidente: Professor Me. Luiz Felipe de Araújo Pontes Girão.
Orientador-UEPB

Profº. Me. Aluisio Mário Lins Souto
Examinador – UEPB

Profº. Dr. Edilson Paulo
Examinador-UEPB

João Pessoa, 06 de março de 2014.

Dedico este trabalho primeiramente ao meu Deus que me acompanhou nessa trajetória, a minha família pelo apoio que sempre tive em minha vida. Á Hugo, meu companheiro de todas as horas e a Dayse minha irmã que Deus colocou em minha vida.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente à Deus, pela sua bondade, infinita misericórdia e por está sempre guiando meus caminhos, me dando a possibilidade de concluir com convicção de ser uma profissional bem preparada.

Aos meus Pais, por toda dedicação, amor e pelo apoio que tenho até os dias atuais.

Quero agradecer aos amigos que sempre acreditaram em mim. Principalmente a minha amiga-irmã Dayse Teixeira, que sempre está ao meu lado nos momentos mais difíceis.

A pessoa que me acompanha por oito anos e que participou dessa nova etapa da vida, ele me completa, agradeço pela paciência e pelo apoio que foi me dado, Hugo dos Santos.

E ao meu orientador que me ajudou a preparar este trabalho com toda sua dedicação e paciência.

“Bom mesmo é ir a luta com determinação, abraçar a vida com paixão, perder com classe e vencer com ousadia, pois o triunfo pertence a quem se atreve... A vida é muita para ser insignificante.”

(Charles Chaplin).

RESUMO

Atualmente no contexto de desenvolvimento econômico um aspecto que chama atenção nos mercados de trabalho é o fato de profissionais da mesma área ter rendimento diferenciados. Uma das fontes de debate relata que a diferença entre as rendas, está relacionado com a influência que a educação e a experiência do profissional, seguindo como base a a ideologia da Teoria do Capital Humano e da Segmentação do Mercado de Trabalho. Nesse contexto o presente estudo tem como objetivo verificar a influência da educação continuada sobre a renda dos profissionais de contabilidade de João Pessoa- PB. A metodologia utilizada caracteriza-se como uma pesquisa bibliográfica, descritiva. Para isso aplicou-se um questionário á diversos profissionais contábeis; a amostra representou cerca de 93 respondentes. Para efetuar a análise descritiva dos dados, utilizou-se o programa Excel *for* Windows, bem como para os testes estatísticos foi utilizado o SPSS Statistics. O resultado da pesquisa mostra que a teoria do Capital Humano se afirma ao identificar que as variáveis: escolarização, experiência, assim como pontos da Segmentação do Mercado de trabalho com a variável idade, podem influenciar na composição dos rendimentos dos profissionais contábeis no qual representam a amostra analisada. Salienta-se que os resultados da pesquisa se limitam á amostra utilizada, porém apresentam indícios sobre a influência da educação continuada na renda do profissional.

Palavras chaves: Educação Continuada. 2. Profissional Contábil, 3 Capital Humano.

ABSTRACT

Currently in the context of development economic, one aspect that needs attention in labor markets is the fact that professionals in the same area have different performance. One of the sources of debate relates to the difference between the budgets associated with the influence that education and professional experience, following an ideology as the basis of the Theory of Human Capital and Labour Market Segmentation. In this context, this work aims to assess the effect of continuing education on the income of the accounting profession in João Pessoa city. The methodology is characterized as a literature and a descriptive research. For this work we applied a questionnaire to several accounting professionals, the sample represented about 93 respondents. To place a descriptive analysis of data, Excel for Windows was used, as well as for the statistical tests we used the SPSS Statistics. The result shows that the theory of human capital is stated to identify the variables: schooling, experience as well as points of segmentation of the labor market at the age variable may influence the composition of the income of professional accounting in which represent the sample. Note that the search results are limited to the sample used, but present evidence on the influence of continuing professional education on income.

Key words: Continuing Education, Professional Accounting, Human Capital..

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: População da pesquisa por gênero.....	pág. 25
Gráfico 2: Divisão de estado civil dos resultados dos homens.....	pág. 25
Gráfico 3: Divisão de estado civil dos resultados das mulheres	pág. 26
Gráfico 4: Representatividade por idade	pág. 26
Gráfico 5: Indivíduos com filhos	pág. 27
Gráfico 6: Índice de renda para mulheres	pág. 27
Gráfico 7: Índice de renda para homens	pág. 28
Gráfico 8: Comparação de rendimento para homens e mulheres	pág. 29
Gráfico 9: Quantidade de cursos de pós-graduação	pág. 29
Gráfico 10: Quantidade cursos de curta duração na área de atuação	pág.30
Gráfico 11: Quantidade de cursos de curta em diversas áreas.....	pág. 30
Gráfico 12: Reajuste salarial após término do curso de pós-graduação	pág.31
Gráfico13: Área de atuação	pág. 31
Gráfico14: Relação entre área de atuação e a variação de renda dos profissionais	pág. 32

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Comparação entre rendas de quem possui cursos de pós-graduação.....pág.	32
Tabela2: Correlação entre idade e renda dos profissionais.....pág.	33

LISTA DE ABREVIATURAS

AEA- American Economic Association.

CAPES- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior.

IES- Instituições de Ensino Superior.

OCDE- Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico.

PB- Paraíba.

S.M- Salário Mínimo.

TSM- Teoria da Segmentação dos Mercados.

UFPB- Universidade Federal da Paraíba.

UFPE- Universidade Federal de Pernambuco.

UFRN- Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

UNB- Universidade de Brasília.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	Contextualização e problemática	13
1.2	Objetivos	14
1.2.1	Geral	14
1.2.2	Específicos	14
1.3	Justificativa	14
2	DESENVOLVIMENTO	15
2.1	Fundamentação teórica.....	15
2.1.1	Teoria do capital humano	15
2.1.3	Capital humano no Brasil	19
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICO.....	23
3.1	Tipo de pesquisa	23
3.2	Instrumento de pesquisa	23
4	POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	24
5	RESULTADO DA PESQUISA.	24
5.1	Apresentação Descritiva dos Resultados	24
5.1.1	Características Sociais e Pessoais.....	24
5.1.2	Características da qualificação profissional	29
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	34
	REFERÊNCIAS	35
	APENDICE A: MODELO DO QUESTIONARIO APLICADO.....	38

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização e problemática

O ser humano por natureza sempre busca novos desafios ao longo da vida. Na infância a educação escolar prepara para que possamos ser indivíduos melhores perante a sociedade (ORO *et al.*, 2010). Para tanto, o estudo produz conhecimento que proporciona a manutenção da educação que é repassada por gerações no decorrer da vida.

O investimento em educação produz efeitos no desenvolvimento do ser humano, fazendo o indivíduo alcançar o progresso profissional estimulando a responsabilidade social e a geração de melhor convívio na comunidade.

A abordagem sobre os benefícios oriundos do investimento em educação e qualificação é algo que sempre gerou discussões e opiniões diferentes. Os argumentos sobre o tema ficam em torno do preceito da teoria do capital humano (MARTINS; MONTE, 2011).

Segundo Becker (1962) e Blaug (1976 *apud* MARTINS e MONTE, 2011) a teoria do capital humano trata de quanto mais conhecimento e habilidades a pessoa possuir, maior será seu valor no mercado, ocasionando um aumento na empregabilidade, produtividade e rendimento.

Com a procura de aperfeiçoar seus conhecimentos, com o intuito de adquirir maiores rendimentos, o nível de escolaridade passa ser peça fundamental para determinar a renda do indivíduo, fazendo com que a atualização e especialização façam parte do cotidiano das pessoas.

No Brasil, evidenciam-se a estreita relação existente entre educação e mercado de trabalho, mostrando que quanto maior a escolaridade, maior a probabilidade de conseguir ou manter um bom emprego, com melhores salários.

De acordo com a OCDE- Organização para Cooperação Econômica e Desenvolvimento (2011), recentemente torna-se mais importante encontrar o equilíbrio certo entre oferecer incentivos econômicos para atrair o indivíduo, e manter os trabalhadores qualificados na empresa. A procura por profissionais com níveis educacionais mais elevados, está cada vez mais habitual no mercado de trabalho.

As Instituições de Ensino Superior (IES) atualmente desenvolvem um papel importante, elas possuem como objetivo instruir e capacitar às pessoas. É por meio delas que os indivíduos concluem os estudos em diversas áreas específicas para que possam entrar mais preparados para o mercado de trabalho. As organizações corporativas são grandes aliadas das

universidades, pois os empresários acreditam na possibilidade de crescimento da empresa, ao adquirir profissionais mais qualificados, obtendo maiores subsídios que garantem o bom desenvolvimento econômico, social e cultural.

A educação continuada é uma forma de manutenção do capital humano, tornando o indivíduo inovador, pois estimula a competitividade dando oportunidade de obterem soluções para serem notados a fim de obter o crescimento na empresa.

Com o entendimento de educação como uma forma de investimento, e pela necessidade de profissionais mais preparados, é onde surge a principal questão desta pesquisa: **Como a educação continuada pode influenciar na renda dos profissionais contábeis em João Pessoa-PB?**

1.2 Objetivos

1.2.1 Geral

Verificar a influência da educação continuada na renda dos profissionais de contabilidade da cidade de João Pessoa – PB

1.2.2 Específicos

Para atingir o objetivo geral da pesquisa, faz-se necessário alcançar os objetivos específicos abaixo:

- Verificar a renda dos profissionais de contabilidade da cidade de João Pessoa;
- Aferir o nível de educação continuada dos profissionais de contabilidade da cidade de João Pessoa;
- Analisar a relação entre a renda e o nível de educação continuada dos profissionais participantes da pesquisa.

1.3 Justificativa

Informações publicadas pelo Jornal Infomoney (2013) relatam que a falta de profissionais que atendam o mercado de trabalho está em alta. Segundo Veronesi (2013):

A escassez de mão de obra no mercado nacional passa por todos os segmentos e atinge diretamente o nível de produtividade das empresas. Hoje o processo de recrutamento está mais longo e exige um nível de exigência e conhecimento das consultorias para encontrar o candidato certo.

Apesar da contabilidade está passando por uma fase de renovação intelectual, onde os profissionais que pretendem continuar na atuação de seu ofício, devem se adequar as mudanças internacionais, quando tratamos em educação continuada, surgem dúvidas sobre a importância e necessidade dela, questionando se haverá o retorno esperado.

Com isso surge a necessidade de apresentar dados que mostrem as vantagens para o indivíduo buscar o investimento em seus estudos. O presente estudo trata da relação entre a educação continuada e a renda do indivíduo, para expor as vantagens de investir em seu capital humano.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Fundamentação teórica

2.1.1 Teoria do capital humano

Segundo Martins e Monte (2010), A Teoria do Capital Humano teve como principais precursores Schultz (1961), Becker (1962) e Blaug (1976), onde trata que quanto mais conhecimentos e habilidades um indivíduo possua, maior é o valor do seu capital humano, aumentando, paralelamente, sua empregabilidade, produtividade e rendimento. Segundo Cunha, (2007), o nascimento da teoria foi anunciado por Schultz em 1960 durante a 73ª reunião da *American Economic Association* (AEA), onde apresentou uma visão sobre o impacto dos investimentos em educação das pessoas como potencial produtivo no sistema econômico. Após 2 (dois) anos Becker enfatizou novamente a teoria do capital humano de maneira empírica. Relatando considerações sobre a capacidade de algumas atividades afetarem diretamente a renda das pessoas.

De acordo com Martins e Monte (2011). A expressão capital humano trata do conjunto de capacidades produtivas dos seres humanos, formados pelo conhecimento, habilidades e atitude onde geram resultados econômicos. A teoria do capital humano refere-se

ao potencial intelecto do indivíduo, fazendo com que o crescimento econômico - financeiro aumente diretamente proporcional ao crescimento intelectual adquirido.

A idéia principal da Teoria é fazer com que haja equiparação entre a maneira de investimento entre ativos físicos e o investimento em qualificação profissional, afim que obter maiores salários no futuro. (BECKER, 1962; BLAUG, 1965; SCHULTZ, 1973), (*apud* MARTINS, MONTE, 2009).

Biagioni (2006) observa que outros fatores são incorporados na teoria do capital humano, ele constatou que o treinamento no desempenho do cargo (experiência) e a migração, são fatores que influenciam o valor de capital humano, embora o fator escolaridade seja a variável predominante. Assim o tempo em que o indivíduo passa em determinado setor adquirindo experiências torna uma variável no rendimento do trabalhador.

Como qualquer profissional, o contador é um agente de mudanças constantes e o mesmo deve mostrar habilidades para se adaptar as mudanças. O contador é conhecedor de problemas e necessidades da empresa, atuando como gerenciador de informações econômicas, financeiras e patrimoniais da empresa, assim podendo contribuir para o crescimento e continuidade da empresa.

A teoria do capital humano está associada à evolução dos processos sociais da história. Desde o início da civilização o ser humano busca formas de obter ganhos e acumular riquezas avançando à era do conhecimento.

“O conceito do capital humano reconhece como os seres humanos são importantes, tanto quanto o capital físico em criar a riqueza e gerar uma economia bem sucedida.” HECKMAN (2002, *apud* p. 2 ORO et AL, 2010). Utilizando deste pensamento a teoria busca igualar o investimento que o ser humano faz em ativos físicos, a o investimento em capital intelectual buscando alcançar o resultado esperado com profissionais mais qualificados.

O capital humano de acordo com Friedman, Hatch e Walker, (2000 *apud* ORO, et al, 2010), não considera que as pessoas seja um recurso perecível, considera que as pessoas são um ser valioso a ser desenvolvido.

De acordo com Almeida e Pereira (2000), a teoria do capital humano progrediu a partir da década de 60 diante da preocupação com os problemas de crescimento econômico e distribuição de renda.

Segundo Oro et al (2010) Shultz em 1960 publicou um artigo no qual trata a educação como uma maneira de investimento no indivíduo. Sustentava uma hipótese que vários aumentos no rendimento viriam como consequência das adições de capital humano.

Existe uma visão segundo Oro *et al* (2010) onde é baseada em que o capital humano que é representado pelo conjunto de capacitações que os indivíduos adquirem pela educação e pela própria experiência, futuramente tomaria o lugar do capital físico.

Na visão de Stewart (1998), o capital humano é formado e utilizado quando as pessoas utilizam a maioria do seu tempo em atividades que decorre em inovação. O capital humano evolui de duas maneiras: quando a empresa exige mais conhecimentos dos seus empregados do que os mesmo possuem, ou quando a maioria dos indivíduos possui mais conhecimentos úteis para a organização.

Conseqüentemente identificar os ganhos de capital humano é um procedimento cuidadoso, pois só se verifica algo com a observação da relação indivíduo e empresa, analisando as experiências que o mesmo aplica no cotidiano do trabalho a fim de obter melhor resultado monetário.

A educação continuada é uma forma de manutenção do capital humano, tornando o indivíduo inovador, pois estimula a competitividade dando oportunidade de obterem soluções para serem notados a fim de obter um crescimento na empresa.

Friedman et al. (2000, p. 204) conceitua capital humano na visão em que os “seres humanos são vistos como alvo de investimento para o qual se prevê retorno”. Na visão da macroeconomia, os governantes investem em educação almejando ter retorno através de índices elevados de emprego. Em uma visão da microeconomia, as empresas investem em programas de treinamentos para seus funcionários a fim de adquirir uma elevação no preço de suas ações em longo prazo.

Percebe-se que o capital humano está no íntimo de cada indivíduo, podendo ser elaborada da maneira que cada um ache mais conveniente, a fim de alcançar um lucro posteriormente.

Diante o exposto percebemos que “a teoria do capital humano tem como foco observar os efeitos da qualificação, principalmente a educação, no incremento da produtividade.” Deve considerar que “a maior produtividade geraria maior rendimento para o empregador e, por isso, maior aceitação dos indivíduos qualificados no mercado de trabalho.” (BIAGIONI, 2006).

Soares (2007) afirma que a relação entre o ensino e trabalho houve uma alteração ao passar do tempo, tornando cada vez mais forte a necessidade de formar um novo trabalhador que se enquadre a nova demanda do mercado, no qual possua os requisitos adequados para se empregar e se manter no trabalho. As empresas estão mais exigentes a cada dia, com a

qualificação de seus empregados, sempre procurando profissionais mais eficientes para inserir no seu quadro.

Na visão de Blaug (1985 *apud* MARTINS, MONTE, 2009), a teoria do capital humano é resultado de um programa de pesquisa, pois não consegue associá-la a uma teoria única. O núcleo desse programa trata na idéia de que o indivíduo investe em si mesmo de maneiras diferentes almejando rendimentos futuros.

Frigotto (2003) observa que a idéia básica dessa teoria é de que um acréscimo de instrução corresponde a um acréscimo de capacidade de produção do indivíduo.

Deste modo o termo capital humano seria uma idéia de quantidade de conhecimento adquirido por um indivíduo, funcionando como determinante para a capacidade produtiva do indivíduo.

De acordo com Crawford (1994, p.17), “O capital humano – que significa pessoas estudadas e especializadas – é o ponto central na transformação global”. Diante essa afirmação pode entender que a essência da teoria do capital humano é de quanto mais conhecimento e habilidades o indivíduo possua, maior será sua inserção no mercado de trabalho e sua rentabilidade. Diante esse sentido o investimento em educação indica um aumento de renda futura e progresso profissional. A teoria do capital humano surge como forma de explicar nos marcos das teorias neoclássicas convencionais, o motivo pelo qual existem diferenças salariais.

Com a evolução do pensamento empresarial em adquirir profissionais com maiores conhecimentos e habilidades, o capital humano acaba ocupando um importante papel da evolução da economia do país, pois é influenciado com a inovação da tecnologia podendo um indivíduo aumentar seu conhecimento em diversas áreas simultaneamente.

Estudos por Sheehan (1975 *apud* MARTINS, MONTE, 2009) verificou que a taxa de retorno da área privada para a educação, variam em média de 10% em todo país. Psacharapoulos e Patrinos (2002 *apud* MARTINS, 2011) investigaram 98 países e observaram, que a taxa média de retorno de um ano de estudo a mais para o indivíduo é de 10% ao ano. Onde segundo os autores as taxas de retorno são maiores em países Latino-Americano e as menores são nos países da Organização para Cooperação Econômica e Desenvolvimento (OCDE).

2.1.2 Curso de pós-graduação

No Brasil até o final dos anos 90 do sec. XX, só possuíam 3 (três) programas de pós-graduação de contabilidade no país. Pela necessidade de qualificação desses profissionais, em 1999 foi criado um convênio de cooperação e integração técnico científico pedagógico, no qual resultou no programa multi-institucional e inter-regional de pós-graduação em ciências contábeis.

Segundo Martins e Monte (2010) o Programa Multi-Institucional e Inter-Regional de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da UNB/UEPB/UFPE/UFRN surgiu em 1999, após verificação de que era inadequada a centralização, da criação de novos cursos de pós-graduação em contabilidade. Assim com a impossibilidade de uma única instituição federal criar um programa isoladamente, estudaram a possibilidade de mais 4 (quatro) instituições implantarem o programa.

Contudo em 2007 a UFPE desmembrou-se do programa multi-institucional por ter seu programa de mestrado aprovado pela CAPES. Atualmente no Brasil encontram-se 20 programas de pós-graduação stricto sensu em ciências contábeis, onde possuem mestrado em nível acadêmico aprovado pela CAPES- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior.

2.1.3 Capital humano no Brasil

Analisando as pesquisas realizadas sobre a Teoria, percebe-se uma estreita relação entre educação, trabalho e desenvolvimento econômico, tendo o capital humano como base para o desenvolvimento individual e coletivo dos indivíduos. No Brasil, possuem estudos que evidenciam a estreita relação existente entre educação e mercado de trabalho, mostrando que, quanto maior a escolaridade, maiores a probabilidade de conseguir ou manter um bom emprego, com melhores salários.

Segundo a teoria do capital humano as pessoas que possuíssem o mesmo nível educacional, a mesma experiência e mesmos treinamentos, deveriam receber salários equiparados, partindo do princípio que possuíram capital humano semelhante. Assim a renda média do indivíduo deveria aumentar de maneira continuada, partindo do acúmulo do capital humano.

No entanto Gomes Filho e Correia (1999) verificaram que a teoria admite variações vindas das habilidades de cada pessoa. Assim surge a Teoria da Segmentação dos Mercados (TSM), onde evidencia a influência do ambiente onde o salário é gerado. A teoria foi gerada tendo em vista que o mercado de trabalho apresenta dificuldades, onde se transformam em

reflexos, tanto nos diferentes níveis de conhecimento e habilidades, como nas características do local onde são exercidas as atividades profissionais.

De acordo com a teoria TSM, os trabalhadores podem receber salários distintos mesmo que sejam produtivamente equiparados, independente de onde originam as diferenças salariais (SADECK FILHO, 2001). A segmentação acontece, quando o capital humano dos indivíduos é semelhante, porém os salários são diferentes.

Com isso a escolaridade passa a ser uma variante essencial para determinar a renda de um trabalhador, fazendo com que o indivíduo passe a querer aumentar seu conhecimento com treinamentos, especializações entre outras formas para expandir seus conhecimentos.

No Brasil a educação em ciências contábeis é um tema pouco discutido e os poucos trabalhos que relatam sobre esse tema surge nos Estados unidos e na Inglaterra.

Mincer (1974 *apud* MARTINS, MONTE, 2009) na tentativa de mensurar o capital humano atribuiu como variável os anos de instrução ou treinamento de um indivíduo adquirisse. Seguindo o mesmo pensamento, Schultz (1961 *apud* MARTINS, MONTE, 2011) afirmou que se cada indivíduo investir em si mesmo, as pessoas poderiam aumentar as possibilidades de escolhas disponíveis para si em relação à empregabilidade.

De acordo com Lima (1980, p. 226), a lógica da teoria se baseia em:

- As pessoas estudam;
- As pessoas com mais educação, possui renda maior;
- A educação tem como finalidade, mudar suas habilidades e conhecimentos;
- Quanto mais o indivíduo estuda, maior sua capacidade produtiva;
- Quanto maior sua capacidade produtiva maior será sua renda.

Neri (2007) observa que o Brasil é um dos países latino- americano que possui o maior índice de diferença salarial entre indivíduos analfabetos e de ensino superior, revelando que o indivíduo que possui maior grau educacional, paralelamente adquirir maior renda financeira.

Estudos realizados fora do Brasil confirmam o conceito da teoria do capital humano se tratando á relação entre educação, trabalho e desenvolvimento econômico tendo como o capital humano como base para o desenvolvimento individual e coletivo (HUNTER; BROWN, (2000; et al. *apud* MARTINS, MONTE 2009).

No Brasil, estudos feitos como os de Barros, Mendonça e Henriques (2002), Moretto (2002), Curi (2006), Néri (2007) e Ferreira (2008) destacam a estreita relação existente entre

educação e mercado de trabalho, mostrando que quanto maior a escolaridade maior e a chance de conseguir e manter um bom emprego com salários maiores.

Tratando-se da educação em ciências contábeis encontramos os estudos de Néri (2007) e Cunha (2007). Néri (2007) em seus trabalhos detectou que, em termos salariais os indivíduos que possuem mestrado e doutorado em ciências contábeis ou econômicas, possuem uma das melhores remunerações entre as profissões analisadas com salários até 1.503% maiores comparados com os indivíduos que nunca freqüentaram escolas. Se tratando da probabilidade de conseguir um emprego, foi constatado que eles possuíam oito vezes mais do que os analfabetos.

Seguindo a mesma idéia, Cunha (2007) observa que os estudos realizados no Brasil não se diferenciam dos resultados obtidos em estudos em outros países. Assim podemos afirmar que as pessoas que possuem maior nível de educação têm maior probabilidade de receber salários mais elevados.

O Conselho Federal de Contabilidade relata que a empregabilidade para os profissionais ultrapassa a taxa de 90%. Vários pesquisadores da teoria do capital humano observam que o processo educacional está diretamente relacionada ao avanço do conhecimento.

Para os pesquisadores as novas idéias do processo educacional não são utilizadas apenas pelos indivíduos que adquirem mais conhecimento, mas são distribuídos de forma livre para a sociedade. Dessa maneira o processo de evolução educacional está vinculado ao processo de evolução da economia, principalmente se tratando de países emergentes.

No Brasil surge uma preocupação com o crescimento econômico e a distribuição de renda dos habitantes. O capital humano que é a quantidade de conhecimento adquirido por um indivíduo, ocupa importante papel no crescimento econômico de um país, pois está ligada diretamente a criação de tecnologia e conhecimento, no sentido de que as pessoas com mais estudo realizam mais trabalho e trabalho de melhor qualidade assim elevando a produtividade do país.

Seguindo essa visão a quantidade de conhecimento adquirido pelos indivíduos passa a ser um elemento indispensável para ser desenvolvimento individual. Entre os profissionais contábeis, percebe-se que as atuais mudanças na área exigem uma crescente aquisição de conhecimento e de qualificação profissional.

De acordo com os indicadores da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE), nas últimas décadas, as mudanças no mercado de

trabalho provocaram a demanda por educação. A procura por indivíduos com escolaridade de nível médio e superior está se tornando cada vez mais habitual.

De acordo com Saurin, (2006). No Brasil a educação estava vinculada ao processo de desenvolvimento do país, portanto atualmente o sistema educacional está associado diretamente a reestruturação do estado, bem como o processo de globalização. Podendo atualmente a educação pode ser comparada a um investimento produtivo.

No Brasil a teoria do capital humano passar a ser utilizada com intensidade no período de internacionalização econômica, a educação passa a ser utilizada como instrumento para reduzir as disparidades sociais.

Paiva (2001) destaca o papel que a escola e as famílias adquiriram diante a sociedade, uma vez que as características pessoais, o lado subjetivo da qualificação e as qualidades individuais tornaram mais claras para o crescimento do negócio.

A procura pela graduação evoluiu nos últimos anos, na busca da valorização da educação para adquirir melhores rendimentos financeiros. Esse crescimento é decorrente ao resultado da busca de capital humano que ocorreu com a interiorização do ensino superior no Brasil.

O conhecimento alcançado converte em um bem pessoal no qual fará parte do indivíduo por toda sua vida.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICO

3.1 Tipo de pesquisa

De acordo com Gil (2008) qualquer classificação de pesquisa deve seguir algum critério, seguindo esse raciocínio ao utilizar o objetivo geral como critério verificou que no presente estudo utilizou do tipo de pesquisa descritiva, onde verifica se a educação continuada interfere na renda dos contadores de João Pessoa- PB.

O presente trabalho também se caracteriza relacionado aos procedimentos utilizados, como uma pesquisa bibliográfica no qual segundo Gil (2008) é desenvolvida a partir de material já elaborado, principalmente livros e artigos científicos.

Por fim, quanto à abordagem do problema, foi aplicado um questionário a fim de responder a problemática da pesquisa.

3.2 Instrumento de pesquisa

Primeiramente realizou um levantamento bibliográfico, coletando informações sobre o embasamento teórico sobre a relação entre a educação continuada e a renda do indivíduo.

Posteriormente foi aplicado um questionário, com o intuito de verificar se há variação na renda de profissionais que possuem graus de estudos superiores aos demais e em que setores a educação possuem mais relevância. No questionário foi abordado as características sociais dos respondentes, analisou a renda dos indivíduos.

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi o questionário. Segundo Silva, (2003) O questionário é representado por conjunto sistemático de perguntas voltadas a descrever as variáveis da pesquisa. No presente instrumento continha questões de múltiplas escolhas, onde será apresentado no Apêndice A do trabalho. Ele foi elaborado levando em consideração dois grupos de perguntas, onde:

1º trata das características pessoas e origem social: nesse grupo são descritas as características como: idade, sexo, atuação, renda média do indivíduo.

2º trata das características de qualificação educacional e profissional: nesse grupo são descritas se houve variação na renda do profissional com aquisição dos novos cursos educacionais, a quantidade de cursos que possui a sua formação educacional, analisou a frequência de prática de cursos profissionais.

Quanto à metodologia utilizada para a aplicação do questionário, utilizado para ser ter acesso aos respondentes, foi utilizado o formulário no Google Docs. Uma ferramenta disponível para ajudar trabalho de pesquisa enviado por e-mail.

Para análise dos resultados foi elaborado gráficos com base nas respostas dos questionários e feito um teste estatístico T .

4 POPULAÇÃO E AMOSTRA

De acordo com Corrar ET AL (2004, p.20) “o entendimento do que seja população e amostra deve estar relacionado ao contexto em questão, ou seja, dependem das circunstancias (referências) do estudo que se deseja realizar”. Portanto a população do presente estudo são os profissionais contábeis com formação de nível superior. Para isso a coleta de informações foi feita via email, onde foi enviado o questionário à 591 contadores.

Por questões de limites da pesquisa obteve-se o retorno de 93 questionários.

5 RESULTADO DA PESQUISA.

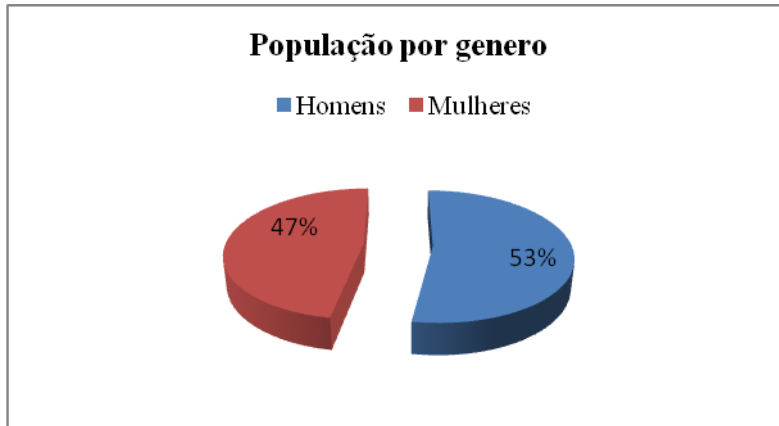
5.1 Apresentação Descritiva dos Resultados

Serão apresentados os resultados da análise descritiva, cujos dados foram obtidos através do questionário aplicado, onde inclui variáveis relativas às características pessoais expostas na metodologia do presente estudo.

5.1.1 Características Sociais e Pessoais

As descrições servem para caracterizar os respondentes da pesquisa. Portanto a população analisada foi dividida por gênero em:

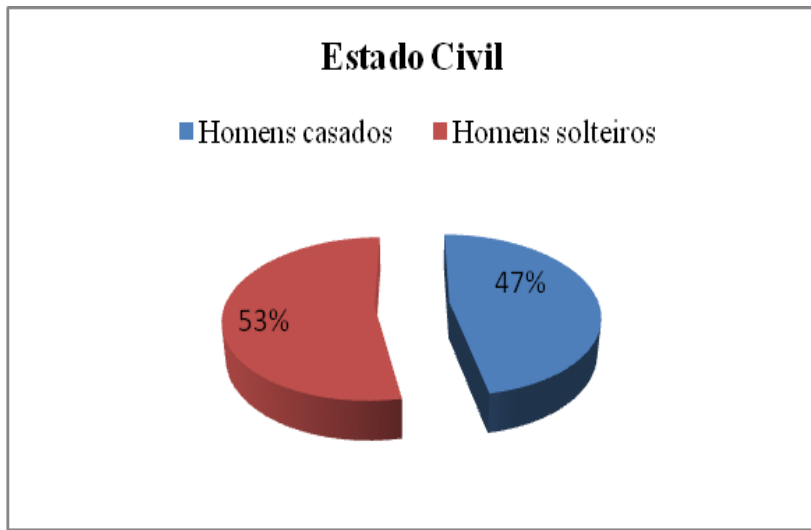
Gráfico 1: População da pesquisa por gênero



Fonte: Elaboração Própria

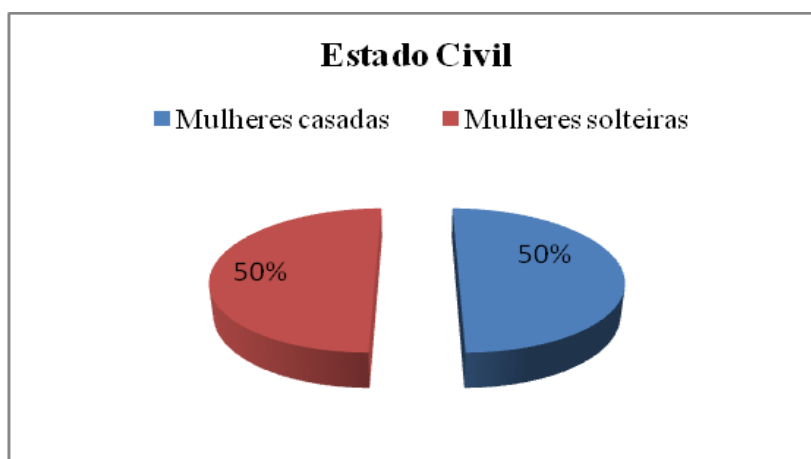
Percebe-se que a população abordada no presente estudo, houve uma pequena diferença entre os gêneros, sendo representada por 53% de Homens e 47% de Mulheres.

Gráfico 2: Divisão de estado civil dos resultados dos homens



Fonte: Elaboração Própria

Gráfico 3: Divisão de estado civil dos resultados das mulheres

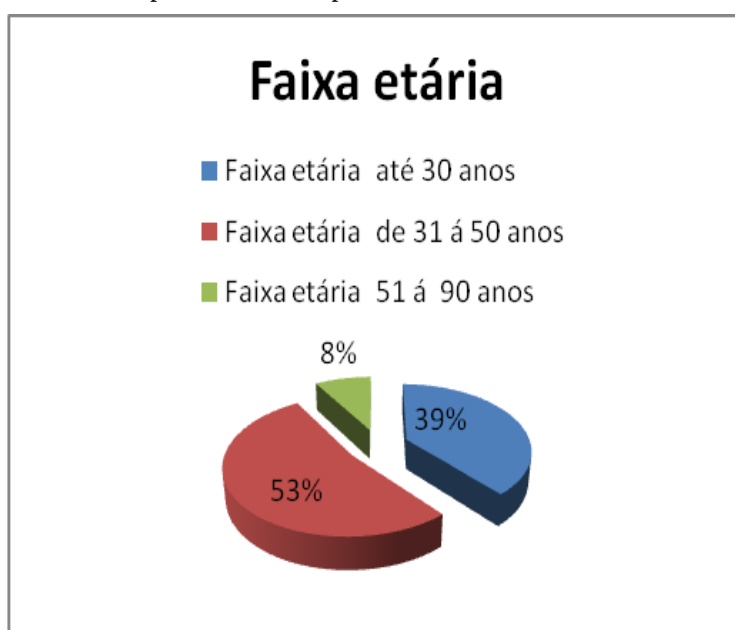


Fonte: Elaboração Própria

Dentre os 53% dos homens abordados na pesquisa 47% são casados e 53% são solteiros, e das 47% que representam as mulheres 50% são casadas e 50% são solteiras. Conforme ilustra no gráfico 2 e 3 respectivamente.

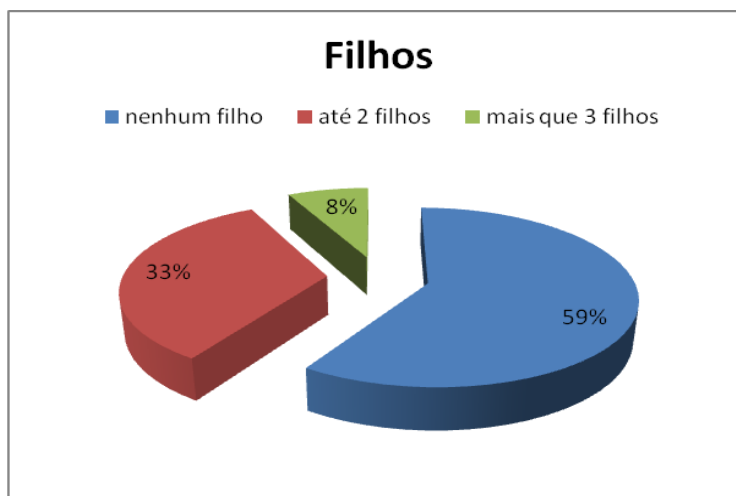
Dos resultados encontrados, as idades dos respondentes ficaram divididos em 39% com idade até os 30 anos, 53% de 31 á 50 anos e 8% de 51 á 90 anos, como está ilustrado no gráfico 4, e também percebemos que dentre a amostragem 59% não possuem filhos, 33% possui até 2 filho e apenas 8% possuem mais de 3 filhos, como ilustra no gráfico 5.

Gráfico 4: Representatividade por idade



Fonte: Elaboração Própria

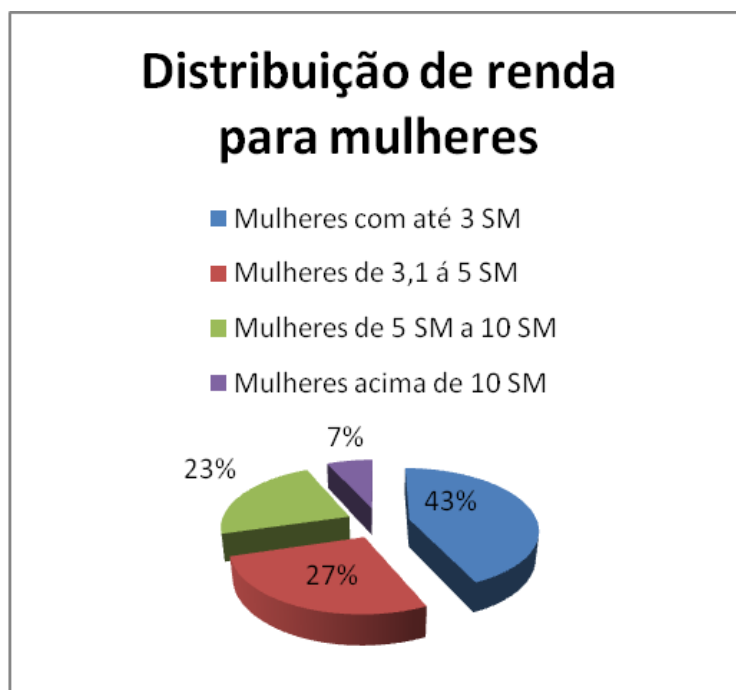
Gráfico 5: Indivíduos com filhos.



Fonte: Elaboração Própria.

Nos gráficos 6 e 7, serão demonstrados graficamente as rendas médias dos respondentes, para melhor análise foi dividido os resultados entre gêneros, assim podendo fazer um comparativo entre as rendas.

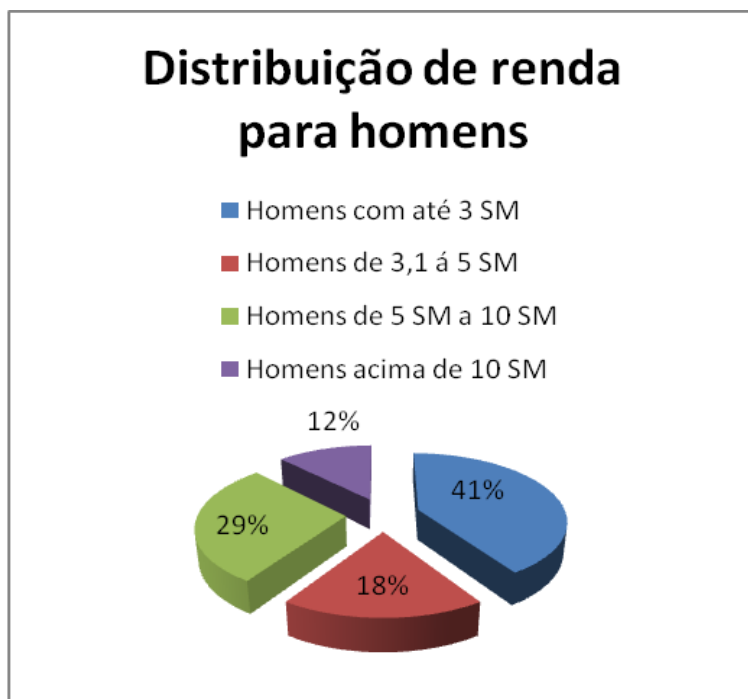
Gráfico 6: Índice de renda para mulheres



Fonte: Elaboração Própria

Percebe-se que 43% das mulheres possuem até 3 S.M (Salário Mínimos), 27% possuem de 3,1 á 5 S.M, 23% possuem de 5 á 10 S.M, e apenas 7% das mulheres possuem rendimento maior que 10 S.M.

Gráfico 7: Índice de renda para homens

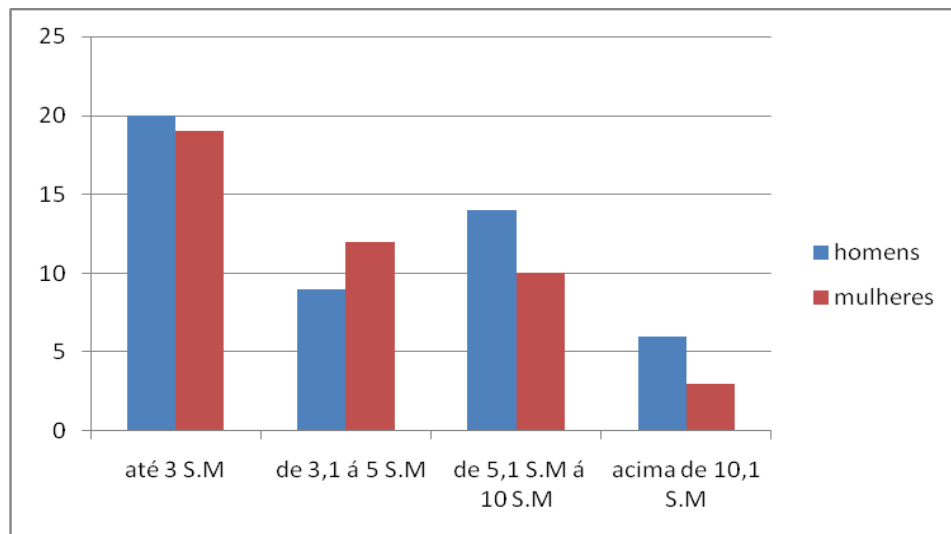


Fonte: Elaboração Própria

Para os homens vimos que 41% possuem até 3 S.M (Salário Mínimo), 18% possuem de 3,1 á 5 S.M, 29% possuem de 5 á 10 S.M, e apenas 12% dos homens possuem rendimento maior que 10,1%.

Fazendo um confronto entre os resultados percebe-se que os homens possuem rendimentos maiores, comparado aos rendimentos das mulheres, conforme ilustra no gráfico abaixo.

Gráfico 8: Comparação de rendimento para homens e mulheres

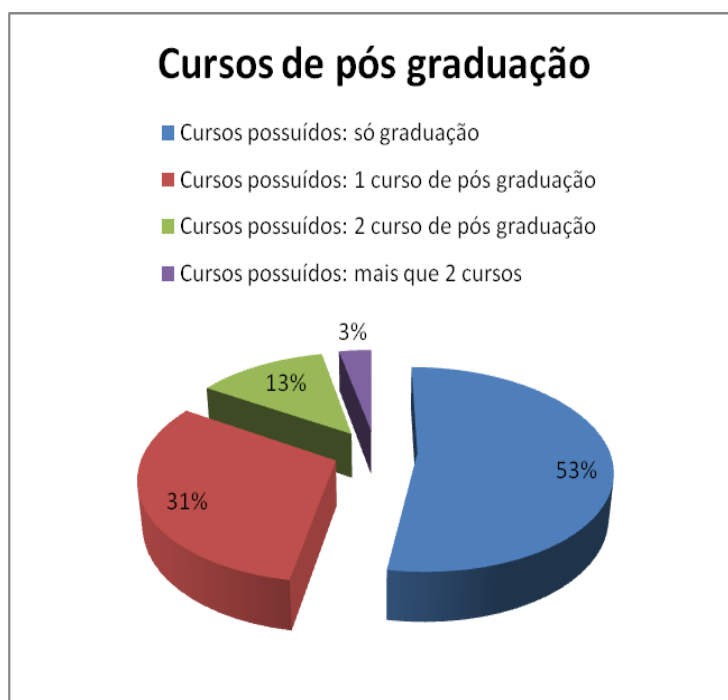


Fonte: Elaboração Própria

5.1.2 Características da qualificação profissional

Da população abordada na presente pesquisa dos 93 respondentes 53% dos respondentes só possuem a graduação, 31% possuem 1 curso de pós-graduação, 13% possui 2 cursos de pós-graduação e apenas 3% possuem mais que dois cursos. Conforme ilustra o gráfico 9.

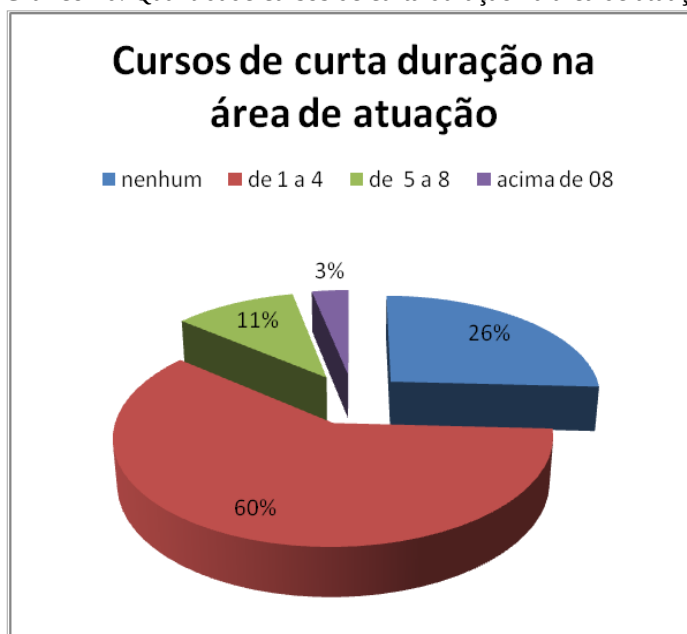
Gráfico 9: Quantidade de cursos de pós-graduação



Fonte: Elaboração Própria

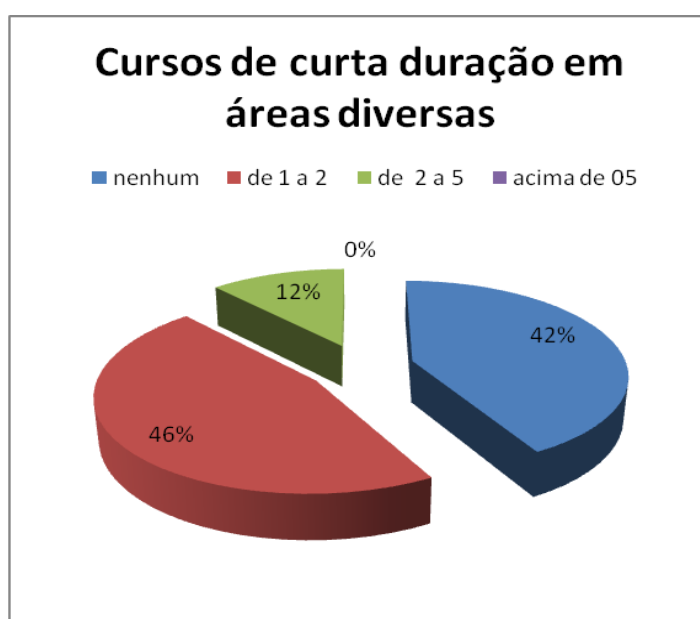
Dentre os respondentes da pesquisa constatou-se que 60% fazem de 1 a 4 cursos de curta duração, 11% fazem de 5 a 8 cursos, 26% não fazem nenhum curso e apenas 3% fazem mais de 8 cursos de curta duração para atualizar-se como profissional em sua área de atuação. Verifica-se também que 46% fazem de 1 a 2 cursos, 42% não fazem nenhum curso e apenas 12% fazem de 2 a 5 cursos de curta duração em áreas diversas na procura de atualizar-se como profissional. Os dados estão expostos conforme gráfico 10 e gráfico 11 simultaneamente.

Gráfico 10: Quantidade de cursos de curta duração na área de atuação



Fonte: Elaboração Própria

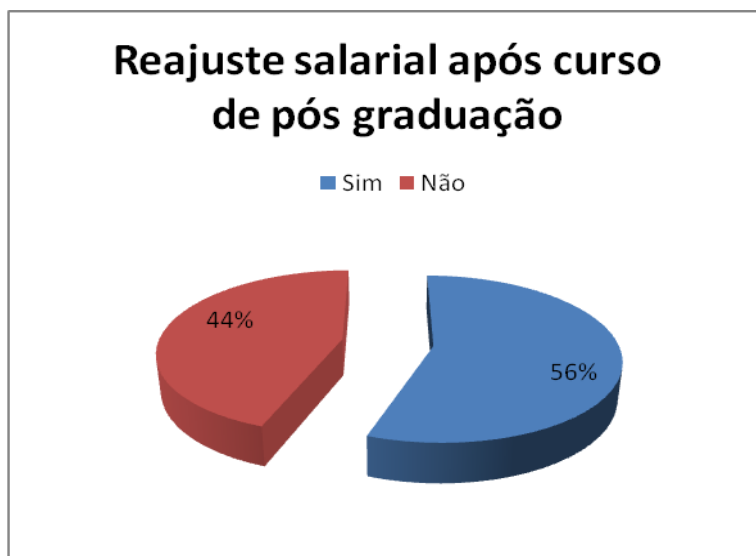
Gráfico 11: Quantidade de cursos de curta duração em diversas áreas.



Fonte: Elaboração Própria

Com os dados obtidos pelo questionário vimos que a maioria dos profissionais abrangidos pelo questionário representado por 56% da população obtiveram aumento em sua renda ao concluir o curso de pós-graduação. Conforme mostra o gráfico 12.

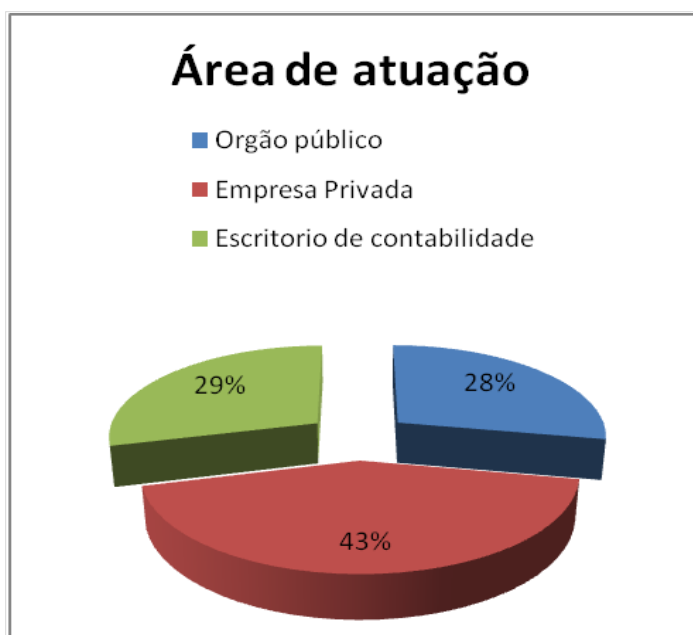
Gráfico 12: Reajuste salarial após término do curso de pós-graduação



Fonte: Elaboração Própria

Para análises dos resultados constatou a necessidade de identificar a área de atuação no qual os respondentes estavam enquadrados no momento da pesquisa. Assim verificou que 43% representam profissionais da área de empresa privada, 29% de funcionários de escritório de contabilidade e 28% de funcionários da área pública. Como ilustra graficamente abaixo:

Gráfico13: Área de atuação

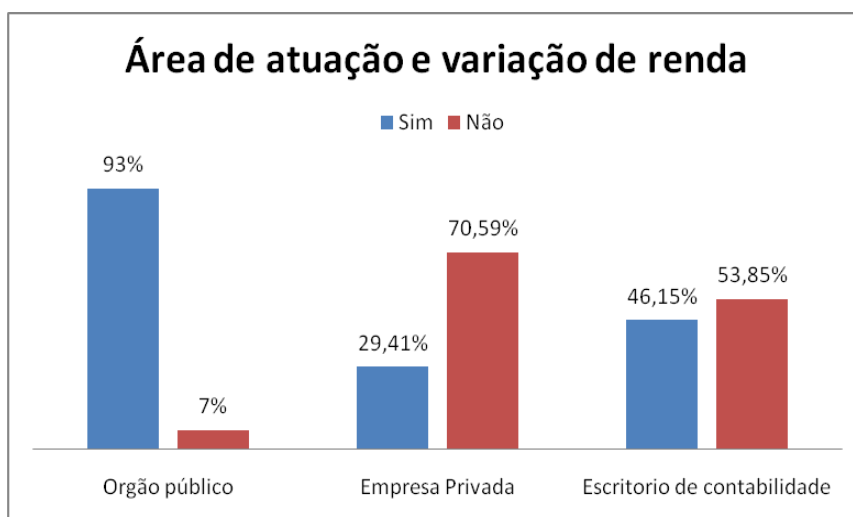


Fonte: Elaboração Própria

Com o intuito de responder o problema do estudo, surgiu à necessidade de demonstrar uma relação entre a área de atuação do profissional e o aumento na renda, a fim de averiguar em qual área de atuação tem maior relevância para os estudos.

Fazendo uma relação entre a área de atuação do profissional com o aumento de sua renda após conclusão de cursos de pós-graduação, vimos que a área onde mais tem relação direta entre estudos e rendimento profissional é o Órgão Público atingindo um índice 93% de profissionais que obtiveram aumento após conclusão de cursos de pós-graduação, foi analisado que na empresa privada a relação encontrada para educação e rendimento é de 29,41%, e em escritórios contábeis a taxa de retorno encontrada foi de 46,15% para o aumento da renda após conclusão de cursos de pós-graduação. Como pode verificar no gráfico 14.

Gráfico14: Relação entre área de atuação e a variação de renda dos profissionais



Fonte: Elaboração Própria

Na tabela 1 abaixo conta o número de pessoas que tem e que não tem pós-graduação, assim como a média salarial dos dois grupos seguido de seu desvio padrão, e com base nesses dados fez-se uma comparação de médias entre os dois grupos seguindo um teste T.

Tabela 1: Comparação entre rendas de quem possui cursos de pós-graduação

Grupo Estatístico					
	Aumento da Renda	Nº pessoas com pós-graduação	Média	Desvio Padrão	Erro padrão
Cursos de Pós-Graduação	Sim	45	7, 4386	5, 47005	0, 82464
	Não	48	3, 6184	2, 49897	0, 357

Fonte: Elaboração Própria

Baseado nos dados acima e usando a seguinte estatística de teste,

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{S_{x_1x_2} \cdot \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}, \text{ onde } S_{x_1x_2} = \sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_{x_1}^2 + (n_2 - 1)S_{x_2}^2}{n_1 + n_2 - 2}}.$$

Que leva em consideração o tamanho da população de cada grupo e o desvio padrão encontrado sobre a média, com um nível de confiança de 95%, e nível de significância de 5%.

Assim conclui-se que, obtivemos um resultado de 0,0001, ou seja, um valor menor que 0,05 que é nosso nível de significância, podendo assim afirmar tendo evidências estatísticas de que as médias dos grupos são distintas.

E como os que possuem pós-graduação têm média salarial de 7,43 e os que não possuem tem média de 3,61, percebe-se que os que possuem pós-graduação têm uma melhor remuneração.

Tabela2: Correlação entre idade e renda dos profissionais

Correlação entre idade e renda		Idade	Renda
Idade	Correlação de Pearson	1	0,403
	N	93	93
Renda	Correlação de Pearson	0,403	1
	N	93	93

Fonte: Elaboração Própria

Acima apresenta uma correção, correlação R de Pearson, que mede o quão está ligada duas variáveis numéricas, segundo Dancey e Reidy (2005, *apud* Figueiredo Filho, Silva Júnior, 2009) quando o resultado estiver entre zero até 0,3 tem uma fraca correlação, de 0,4 a 0,6 moderada correlação, e acima de 0,7 forte correlação. Porém na prática é difícil de encontrar uma correlação forte, e por isso considera-se boa correlação quando é acima de 0,3.

Constata-se uma moderada correlação entre as variáveis idade e renda, sendo uma relação direta, ou seja, as pessoas mais velhas possuem as melhores rendas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo principal desta pesquisa foi verificar a influência da educação continuada na renda dos profissionais de contabilidade em João Pessoa-PB. Portanto apoiou-se na teoria do capital humano, e na Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho e relatou a constituição do programa multi - institucional da educação do curso de ciências contábeis. Para tanto realizou um estudo de campo junto aos profissionais contábeis de nível superior de modo a satisfazer aos critérios estabelecidos na delimitação desse trabalho.

De acordo com análises feitas no mercado de trabalho, a partir dos enfoques da teoria do capital humano verifica-se um avanço teórico na medida em que procura aproximar da realidade, a fim de verificar as causas dos rendimentos variados dos profissionais.

Foi observado que cada teoria abordada nesta pesquisa tenta responder o motivo da diferenciação de rendimentos no mercado de trabalho. A teoria do capital humano vem apontar a relação positiva entre capital humano e rendimentos. Relatando que as pessoas que possuem maior escolaridade e maior experiência têm rendimentos maiores. Estas características individuais determinam uma heterogeneidade da amostra e que os rendimentos são diferentes entre esses indivíduos, mostrando que o aumento do nível educacional não é o único fator relevante para explicar as diferenças nos rendimentos adquiridos.

Os resultados encontrados relatam que, para os profissionais contábeis de João Pessoa-PB, as variáveis educacionais podem influenciar na composição do rendimento médio desse profissional. Conclui juntamente perante resultados obtidos que os profissionais mais velhos possuem rendimentos mais elevados. De acordo com o que foi exposto nos resultados vimos que a área de atuação que obtém maior variação no rendimento de um profissional é a área pública.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, E. P. de; PEREIRA, R. S. Críticas à teoria do capital humano (uma contribuição à análise de políticas públicas em educação). **Revista de Educação Pública da UFMT**. Vol. 15, Mato Grosso: 2000. Disponível em: <<http://www.ufmt.br/revista/arquivo/rev15/AlmeidaPereira.html>>. Acesso em: dezembro 2013.

BARROS, R. P; MENDONÇA, R; HENRIQUES, R. **Pelo fim das décadas perdidas: Educação e desenvolvimento sustentável no Brasil**. 2002. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=4400> acesso em novembro de 2013

BIAGIONI, D. **Determinantes da mobilidade por classes sociais: teoria do capital humano e a teoria da segmentação do mercado de trabalho**. XV Encontro Nacional de Estudos Populacionais. – ABEP Anais... Caxambu, 2006. Disponível em <<http://www.abep.nepo.unicamp.br>>. Acesso em 05 dez. 2013.

CORRAR, Luiz, J. Et al. **Pesquisa operacional para decisão em contabilidade e administração- contabilmetria**. 1 Ed. São Paulo; Atlas, 2004.

CRAWFORD, R. **Na Era do Capital Humano. O talento, a inteligência e o conhecimento como forças econômicas. Seu impacto nas empresas e nas decisões de investimento**. 1 Ed. São Paulo: Atlas, 1994.

CUNHA, J. V. A. **Doutores em Ciências Contábeis da FEA/USP: Análise Sob a Óptica da teoria do capital Humano**. 2007, 267F. Dissertação (Doutorado em Ciências Contábeis) – programa de Pós – Graduação em Ciências Contábeis, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

FIGUEIREDO FILHO, Dalson Britto, SILVA JÚNIOR, José Alexandre da, Desvendando os Mistérios do Coeficiente de Correlação de Pearson (r), **Revista Política Hoje**, Vol. 18, n. 1, 2009. Disponível em <<http://www.revista.ufpe.br/politica/hoje/index.php/politica/article/viewFile/6/6>> Acesso em janeiro 2014

FRIEDMAN, B.; HATCH, J; WALKER, D. M. **Capital Humano: como atrair, gerenciar e manter funcionários eficientes**. 1 Ed. São Paulo: Futura, 2000.

FRIGOTTO, G. **Educação e crise do capitalismo real**. 5. Ed São Paulo: Cortez, 2003.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES FILHO, J, F.; CORREIA, C. L. B. **Reestruturação produtiva sob a ótica da Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho**. In: **Encontro Nacional de Estudos do Trabalho**, 5. Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

LIMA, R. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento econômico**, Rio de Janeiro, v.10, n. 1, p. 217-272, abril. 1980. Disponível em < <http://www.ppe.ipea.gov.br/index.php/ppe/article/viewFile/497/439>>

MARTINS, Orleans Silva. **Profissionais Contábeis, Qualificação Profissional e novo cenário econômico do Brasil**, 2011. Disponível em < <http://www.classecontabil.com.br/artigos/ver/2241>>

MARTINS, Orleans Silva; MONTE, Paulo Aguiar do. **Fatores determinantes da Variação Salarial dos Mestres em Contabilidade**. Artigo Publicado em: **Pensar Contábil**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 49, p. 13 - 22 set./dez. 2010.

MARTINS, Orleans Silva; MONTE, Paulo Aguiar do. Mestres em Ciências Contábeis: Uma análise sob a ótica da teoria do capital humano. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade - REPEC**, v. 3, n. 2, art. 1, p. 1-22, ISSN 1981-8610 maio/ago. 2009. Site: <www.repec.org.br> acessado em: Outubro de 2013.

MARTINS, Orleans Silva; MONTE, Paulo Aguiar do. Variáveis que explicam os desempenhos acadêmicos e profissionais dos mestres em contabilidade do programa multi-institucional UNB/UFPB/UFRN. **Revista Universo Contábil**, ISSN 1809-3337 FURB, v. 7, n.1, p. 68-87, jan./mar., 2011.

NERI, M . **O retorno da educação no mercado de trabalho**. Disponível em: <<http://www.fgv.br/cps>>. Acesso em Outubro de 2013.

ORO Ieda Margarete de; NAUE, Juliana Jacintha Lazarotto; STURMER, Adelaide Lenir; CARPES Antonio Maria da Silva. **Egresso em ciências contábeis: análise do**

desenvolvimento profissional sob o enfoque da teoria do capital humano. Vol. 6, No. 4 (2010). Disponível em: www.congressosp.fipecafi.org/artigos92009/431.pdf acessado em Outubro de 2013.

PAIVA, V. Sobre o Conceito de Capital Humano. Cadernos de pesquisa. Rio de Janeiro, n. 113, p. 185-191, jul. 2001. Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro, Instituto da Cultura e Educação Continuada. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/n113/a10n113.pdf> Acesso em: dezembro 2013.

SADECK FILHO, F. J. **A influência da educação nos salários: uma análise estratificada pela renda.** In: Encontro Nacional de Estudos do trabalho, 7, Salvador /BA. Anais... Salvador 2001.

SAURIN, G.. **Educação superior e mercado de trabalho: um estudo dos egressos do curso de graduação em administração da Uni oeste de Cascavel – PR.** Dissertação(Mestrado em Administração)- UNIOESTE - Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Cascavel-PR Disponível em http://tede.unioeste.br/tede//tde_busca/arquivo.php?Codarquivo=26 Acesso em dezembro 2013

SOARES, A. A. R. **As mudanças na educação brasileira no contexto neoliberal e suas implicações no ensino superior.** In: Congresso Latino americano de Humanidades, 8., 2007, Campos de Goytacazes/RJ. Anais... Campos de Goytacazes: 2007

STEWART, Thomas A. Capital Intelectual: A nova vantagem competitiva das empresas. 2.

Ed. Rio de Janeiro: campus, 1998.

VERONESI, Luiza Belloni, **Os 12 Profissionais mais disputados; veja as profissões em falta no mercado,** 2013. Disponível em <http://www.infomoney.com.br/carreira/emprego/noticia/2653475/profissionais-mais-disputados-mercado-trabalho>>. Acesso em: Novembro de 2013

APENDICE A: MODELO DO QUESTIONARIO APLICADO**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA****CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS****DEPARTAMENTO DE FINANÇAS E CONTABILIDADE**

“Pesquisa sobre Educação Continuada”

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO

DATA: ____/____/____

1. **Sexo:** () Masculino () Feminino
2. **Idade:** _____
3. **Estado civil:** () Solteiro (a) () Viúvo
() Casado (a) () Divorciado/ Separado (a)
4. **Número de Filhos:** () Nenhum () 2
() 1 () 3 ou mais
5. **Renda mensal atual:**
SM - Salário Mínimo
() Até 03 SM
() Acima de 03 SM até 05 SM
() Acima de 05 SM até 10 SM
() Acima de 10 SM
6. **Quantos cursos de pós-graduação você possui?**
() 0 – Só possui o técnico
() 0 – Só possui a graduação
() 1 curso de pós-graduação.
() 2 cursos de pós-graduação.
() mais que dois cursos. Quantos?

Quais são os cursos? _____

7. Quantos cursos de curta duração (que não seja graduação ou pós-graduação) para atualização profissional você faz, em média, por ano?

() 0

() 1 á 3

() 4 a 5

() mais de 5

8. Quantos cursos de curta duração (que não seja graduação ou pós-graduação) você faz, em média, por ano, em áreas diversas à sua?

() 0

() 1 á 3

() 4 a 5

() mais de 5

9. Sua remuneração aumentou depois da aquisição dos cursos de pós-graduação?

() Sim

() Não

10. Qual era o seu salário, aproximado, em salários mínimos, antes do término da sua primeira pós-graduação?

() 1 SM á 3 SM

() 4 SM á 6 SM

() acima de 7 SM

11. Qual era o seu salário, aproximado, em salários mínimos, antes do término da sua última pós-graduação? (apenas para quem tem mais de uma)

() 1 SM á 3 SM

() 4 SM á 6 SM

☐) acima de 7 SM

12. Qual a sua área de atuação?

☐) Empresa privada

☐) Órgão público

☐) Escritório de Contabilidade. Que setor?

☐) Outro. Qual?

13. No seu trabalho há algum incentivo para a educação continuada?

☐) Não.

☐) Ganho uma Ajuda de custo na mensalidade do curso.

☐) A empresa Banca 100% dos meus estudos.

☐) Diferença Salarial proporcional a quantidade de cursos adquiridos.

☐) A empresa Banca 100% dos meus estudos e a após conclusão do curso, remunera de maneira diferenciada.

☐) Outros. Especifique_____

14. Como você procura atualizar-se?

☐) Jornais

☐) Revistas

☐) Periódicos

☐) Congressos

☐) Internet

☐) CRC/CFC

☐) Com outro profissional

☐) Nenhum

Obrigado pela atenção!