



Revista Universo Contábil, ISSN 1809-3337  
FURB, v. 6, n.4, p. 35-49, out./dez., 2010

doi:10.4270/ruc.2010430

Disponível em [www.furb.br/universocontabil](http://www.furb.br/universocontabil)



## EGRESSOS EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS: ANÁLISE DO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL SOB O ENFOQUE DA TEORIA DO CAPITAL HUMANO\*

### ACCOUNTING GRADUATES: PROFESSIONAL DEVELOPMENT ANALYSIS UNDER THE HUMAN CAPITAL THEORY

#### **Ieda Margarete Oro**

Mestre em Ciências Contábeis pela Universidade Regional de Blumenau (FURB)  
Professora da Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC)  
Endereço: Rua Oiapoc, 211 - Bairro Agostini  
CEP: 89900-000 – São Miguel do Oeste/SC – Brasil  
E-mail: [ieda@unoescsmo.edu.br](mailto:ieda@unoescsmo.edu.br)  
Telefone: (49) 3631-1005

#### **Juliana Naue**

Bacharel em Ciências Contábeis pela  
Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC)  
Endereço: Rua Oiapoc, 211 - Bairro Agostini  
CEP: 89900-000 – São Miguel do Oeste/SC – Brasil  
E-mail: [juli@cpnet.com.br](mailto:juli@cpnet.com.br)  
Telefone: (49) 3631-1005

#### **Adelaide Lenir Stürmer**

Bacharel em Ciências Contábeis pela  
Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC)  
Endereço: Rua Oiapoc, 211 - Bairro Agostini  
CEP: 89900-000 – São Miguel do Oeste/SC – Brasil  
E-mail: [laide\\_cp@yahoo.com.br](mailto:laide_cp@yahoo.com.br)  
Telefone: (49) 3631-1005

#### **Fernanda de Brito**

Graduanda em Ciências Contábeis pela  
Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC)  
Endereço: Rua Oiapoc, 211 - Bairro Agostini  
CEP: 89900-000 – São Miguel do Oeste/SC – Brasil  
E-mail: [dyca\\_smosc@hotmail.com](mailto:dyca_smosc@hotmail.com)  
Telefone: (49) 3631-1005

\* Artigo recebido em 08.07.2009. Revisado por pares em 06.11.2009. Reformulado em 23.02.2010. Recomendado para publicação em 25.02.2010 por Ilse Maria Beuren (Editora). Publicado em 30.11.2010. Organização responsável pelo periódico: FURB.

## RESUMO

O estudo objetiva investigar o desenvolvimento profissional dos egressos do curso de ciências contábeis da Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC) no que tange à influência do bacharelado, sob o enfoque da teoria do capital humano. Caracteriza-se como uma pesquisa descritiva, utilizando-se dos procedimentos da pesquisa *survey* e abordagem quantitativa. A amostra consistiu de 144 egressos do curso de ciências contábeis da UNOESC, nos campi de São Miguel do Oeste-SC e Pinhalzinho-SC. Na coleta de dados foi utilizado um questionário estruturado com perguntas fechadas, aplicado no período de julho a setembro de 2008. Os resultados da pesquisa indicaram que a maioria dos egressos exerce atividade remunerada ligada à área contábil e são empregados no setor privado. Ainda, que a universidade foi fundamental para o aperfeiçoamento do capital humano e melhoria da qualidade da vida em sociedade. Relativamente às alterações na vida pessoal e profissional após a obtenção do título de bacharel em ciências contábeis, um dos aspectos mais evidenciados foi o amadurecimento pessoal. Conclui-se, de forma geral, que os egressos obtiveram um aperfeiçoamento do capital humano com a titulação, melhorando o nível de renda, oportunidades de trabalho, competitividade profissional, influenciando positivamente a vida em sociedade e para que se tornassem pessoas mais responsáveis e confiantes.

**Palavras-chave:** Capital humano. Egressos. Ciências contábeis.

## ABSTRACT

*This study aims to investigate the professional development of UNOESC's science course graduates regarding the influence of the degree, under the light of the human capital theory. It is characterized as a descriptive study, using the procedures of the survey research with quantitative approach. The sample consisted of 144 graduates of UNOESC's Accounting Sciences course – Campus of São Miguel do Oeste-SC and Pinhalzinho-SC. A structured questionnaire with closed questions was used as instrument for the data collection from July to September, 2008. The results indicate that the majority of the graduates are performing some remunerated activity related to accounting area and are employed in the private sector. It was also observed that the university's contribution was crucial for the improvement of human capital and for the improvement of the quality of life in society. Regarding the professional and personal after the graduation, one of the highlighted aspects was the personal growth. In general, it is possible to conclude that the graduates had an improvement in the human capital by having the Accountant title, increasing the level of income, job opportunities, and professional competitiveness, positively influencing their lives in society, enabling them to become more responsible and confident.*

**Keywords:** Human Capital. Graduates. Accounting Sciences.

## 1 INTRODUÇÃO

O ser humano é por natureza inquieto e insatisfeito, buscando novos desafios ao longo da vida. Desde a infância, a educação escolar prepara para a vida e inevitavelmente para que o indivíduo torne-se um ser humano melhor. O estudo gera conhecimento, além de proporcionar a manutenção da educação que é re-passada de geração para geração, envolvendo aspectos religiosos e culturais que influenciam no convívio social humano.

Entender o quanto a educação contribui para o sucesso profissional e social é relevante por algumas razões. Primeiro, porque a educação ainda constitui um investimento financeiro, independente se financiado pelo Estado ou por recursos próprios. Quando financiado pelo

primeiro, o aluno, na maioria das vezes, precisa abrir mão do vínculo empregatício em função da necessidade de frequentar as aulas. Quando financiado por recursos próprios, precisa reservar parte da sua remuneração ou de seus familiares para esse fim. Mas, independentemente de quem financie, os custos diretos podem ser relacionados e o cálculo torna-se objetivo. No entanto, o mesmo não acontece com determinados custos intangíveis que não são factíveis de mensuração, pois a dedicação e o tempo despendido são itens subjetivos e de difícil avaliação (CUNHA, 2007).

Nesse entendimento, o investimento em educação superior produz alicerces no ser humano que influenciam o desenvolvimento individual, o progresso profissional que estimula a responsabilidade social, além de gerar melhor convívio na sociedade em geral.

Segundo Crawford (1994, p. 17), “o capital humano – que significa pessoas estudadas e especializadas – é o ponto central na transformação global”. Pode-se entender, a partir da afirmação do autor, que a essência da teoria do capital humano é de quanto mais conhecimento e habilidades o ser humano adquire, maior a sua inserção no mercado de trabalho ou sua empregabilidade, melhorando a produtividade e rendimentos. Nesse sentido, o investimento em educação indica um aumento de renda futura, aliada ao progresso profissional e da sociedade em geral.

De acordo com indicadores da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE), denominado *Investing in Education: Analysis of the World Education Indicators* (1999), nas últimas décadas, as mudanças no mercado de trabalho e nas condições sociais provocaram uma clara demanda por educação. A procura por habilitações de nível médio e superior, que anteriormente eram para uma minoria de elite na força de trabalho, estão se tornando importantes para uma proporção crescente de empregos.

As Instituições de Ensino Superior (IES) desenvolvem um papel importante na atualidade, elas têm o objetivo de instruir e capacitar as pessoas nas mais variadas áreas. É por meio das IES que as pessoas concluem estudos em determinadas áreas específicas, para que possam entrar mais preparadas para o mercado de trabalho. As organizações corporativas são aliadas das universidades, porque os empresários sabem que a possibilidade de crescimento da empresa é maior quando se pode contar com profissionais desenvolvendo as atividades e funções com o devido conhecimento, obtendo mais subsídios que garantem o bom desempenho econômico, social e até mesmo cultural.

Assim como qualquer profissional, o contador é um agente de mudanças, e como tal, deve mostrar suas diversas habilidades e competências. O contador é um profundo conhecedor dos problemas, necessidades e gerenciador de informações econômicas, financeiras e patrimoniais da empresa, podendo dessa forma, atuar em sua continuidade e crescimento. Esse profissional apresenta-se como um tradutor das informações e não simplesmente como um apurador de dados (MARION; SANTOS, 2001).

Dentro desse contexto, aguça-se o interesse por melhor entender como a educação superior contribui para o desenvolvimento profissional e social e, conseqüentemente, de que forma promove a melhoria de vida dos egressos do curso de ciências contábeis da UNOESC. Partindo da premissa de que os seres humanos são dotados de conhecimento e que as universidades são instituições que promovem o conhecimento, o presente estudo tem o objetivo de investigar o desenvolvimento profissional dos egressos do curso de ciências contábeis da UNOESC no que tange à influência do bacharelado, sob o enfoque da teoria do capital humano.

No anseio de responder ao objetivo proposto, esta pesquisa tem como proposta conhecer o perfil do profissional contábil a partir de sua inserção no mercado de trabalho, quanto aos atributos ligados ao capital humano, bem como, a atuação profissional.

Nesse sentido, o estudo está organizado em partes inter-relacionadas, iniciando com a introdução. Na seqüência, aborda conceitualmente a temática capital humano, a educação

brasileira e estudos que envolvem capital humano. Em seguida, apresenta o método e procedimentos da pesquisa, bem como faz a descrição e análise dos dados. Por fim, evidencia as conclusões da pesquisa e arrola as referências que fundamentaram o estudo.

## 2 PLATAFORMA TEÓRICA

### 2.1 Capital humano

A teoria do capital humano está vinculada à evolução dos processos sociais da história. O ser humano vem explorando todas as formas de sobrevivência, buscando formas de obter ganhos e acumular riquezas, e, dessa forma, avança para a era do conhecimento. Essa teoria encontra o plano fértil para ser explorada.

Segundo Heckman (2002, p. 2), “o conceito do capital humano reconhece como os seres humanos são importantes, se não mais importantes, do que o capital físico em criar a riqueza e gerar uma economia bem sucedida”. O capital humano, segundo Friedman, Hatch e Walker (2000) não consideram as pessoas um recurso perecível a ser consumido, mas um bem valioso a ser desenvolvido. Nesse sentido é que as pessoas se tornam mais valiosas quando investimos nelas.

Conforme Almeida e Pereira (2000), a teoria do capital humano evoluiu a partir da década de 60 em virtude da preocupação cada vez maior com os problemas de crescimento econômico e melhor distribuição de renda. Schultz, em 1960, em um artigo publicado no *The Journal of Political Economy* (1960, p. 571-583), propôs tratar a educação como uma forma de investimento no ser humano. Defendia a hipótese de que alguns aumentos importantes no rendimento nacional seriam consequência das adições dessa forma de capital.

Outro ponto de vista defendido por Schultz (1960) é que o capital físico perderia lugar no futuro para o capital humano. Esse é representado por um conjunto de capacitações que as pessoas adquirem por meio da educação, dos programas de treinamentos em áreas específicas e também da própria experiência que cada pessoa possui para desenvolver com competência as suas tarefas.

A tecnologia desenvolvida e veiculada partiu de um sonho, de uma necessidade e projeção pessoal e visionária de um profissional que, apoiado por investimento financeiro, pode contribuir com a sociedade. E, dessa forma, as empresas necessitam alocar infraestrutura para subsidiar e manter esse profissional, sendo que, além disso, o conhecimento precisa de estímulo para que se renove. Logo, a educação caracteriza a base fundamental para que a produção científica avance.

Na visão de Stewart (1998), o capital humano é constituído e empregado quando a parte maior do tempo e do talento das pessoas que trabalham em uma empresa é dedicada a atividades que resultam em inovação. O capital humano cresce de duas formas: quando a empresa utiliza mais do que as pessoas sabem e quando um número maior de pessoas sabe mais coisas úteis para a organização.

Identificar as ocorrências do ganho de capital humano é um processo social sutil, porque se dá basicamente por meio da relação: profissional – conhecimento – empresa, ou seja, experiências baseadas no que o indivíduo traz para dentro da empresa e aplica. Os resultados normalmente são de ganhos monetários.

A educação continuada é o meio para manutenção do capital humano, ela interfere no empenho do profissional, tornando-o inovador porque o estimula à competitividade, dá oportunidade por meio de grupos de interesse em comum de que se identifiquem soluções que precisavam da soma de pontos de vista para serem norteados.

Num contexto geral, Friedman, Hatch e Walker (2000, p. 204) definem capital humano como sendo “seres humanos vistos como alvo de investimento para o qual se prevê retorno”. Na visão da macroeconomia, os governantes investem em educação prevendo

retorno em forma de índices mais elevados de emprego. Na perspectiva da microeconomia, as empresas investem em programas de treinamento de funcionários com retorno previsto na forma de elevação do preço das ações a longo prazo e outros indicadores de valor patrimonial.

Contudo, vê-se que o capital humano está intrínseco a cada um, que de forma pertinente pode ser elaborado, reelaborado e cultivado, dentro do contexto de cada empresa e visando o lucro. Nada mais justo, considerando que é o olho preparado que se sobrepõe diante dos desafios econômicos.

Dessa forma, verifica-se que “a teoria do capital humano tem como foco observar os efeitos da qualificação, principalmente a educação, no incremento da produtividade”. Há que considerar ainda, que “a maior produtividade geraria maior rendimento para o empregador e, por isso, maior aceitação dos indivíduos qualificados no mercado de trabalho” (BIAGIONI, 2006, p. 5).

Enquanto movidos pela evolução natural, tem-se o capital humano representando um dos conceitos mais complexos, já que os números por si só não correspondem à realidade, mas principalmente, aquilo que para muitos parece um processo complexo de ser desenvolvido dentro de uma empresa ou instituição educacional. Torna-se um fluxo contínuo de informações que só serão aplicadas por quem intimamente conhece o roteiro e suas implicações particulares, ou seja, aquele que agregou ao seu capital humano uma experiência pessoal e isolada naquele segmento.

## **2.2 Uma reflexão sobre o capital humano e a educação brasileira**

No Brasil, “em outras épocas, a educação estava ligada ao processo de desenvolvimento do país, e, no atual momento, o sistema educacional está ligado ao caráter de reestruturação do Estado, bem como aos ditames do processo de globalização” (SAURIN, 2006, p. 97). Observa-se que há um “entendimento de que a educação pode ser comparada a um investimento produtivo” (SAURIN, 2006, p. 87). E que a teoria do capital humano passou a ser utilizada com maior intensidade no Brasil, no período de internacionalização econômica, quando o processo de movimento do capital internacional apresenta-se cada vez mais concentrador.

No Brasil, a educação passa a ser evocada como instrumento para dirimir disparidades regionais, criando equilíbrio entre as regiões mais desenvolvidas e menos desenvolvidas. Paiva (2001) ressalta que o papel socializador da escola e das próprias famílias adquiriu outro peso, uma vez que as características pessoais dos indivíduos, o lado subjetivo da qualificação, bem como as qualidades individuais tornaram-se mais claras e visivelmente decisivas ao bom andamento dos negócios. Em tal contexto é que se situa a recuperação do conceito de capital humano, forjado a partir dos conceitos de capital fixo (maquinaria) e capital variável (salários).

Para Contini e Séchet (2005, p. 33), “o capital humano e sua qualificação são insumos determinantes para o progresso da ciência e tecnologia”. Como os problemas são variados e existem muitas áreas de conhecimento, mesmo que haja prioridades, é necessário um contingente considerável de pesquisadores para criar massa crítica e interagir para potencializar resultados.

Ainda, Contini e Séchet (2005, p. 34) consideram que se “devem reconhecer esforços do Brasil, de suas organizações de ciência e tecnologia, como o Ministério da Ciência e Tecnologia, CAPES, CNPq, FINEP, FAPESP e muitas outras, no sentido de dotar o País de uma estrutura legal, de treinamento de pesquisas”.

A demanda de interesse pela graduação cresceu muito nesses últimos anos, em vista da valorização da educação como via para conquistar uma melhor situação financeira, e também porque se constituiu regra para alcançar outros cursos, como especialização e mestrado. Parte

do processo como um todo, isto é, esse crescimento, é resultado da busca de capital humano que ocorreu com a interiorização do ensino superior no Brasil.

Por isso, faz-se necessário uma aproximação das dimensões que cercam esse novo profissional que caracteriza a era da informação, saber qual é o potencial a desenvolver e as possibilidades que justificam tamanho esforço e investimento, assim como da inserção profissional e social.

O conhecimento adquirido torna-se um bem pessoal, o qual fará parte do intelectual do indivíduo por toda a sua existência. A educação escolar agregada às necessidades humanas torna mais fácil a vida em sociedade.

### **2.3 Estudos que envolvem conhecimento/capital humano/satisfação**

O capital humano é foco de estudos há muitos anos, mas trabalhos mais profundos sobre essa teoria são mais recentes e a percepção desse aspecto tem sido ainda mais explorada com o advento da globalização e do acesso a informação que é atividade profundamente humana.

Lima (1980) aponta as divergências fundamentais entre tais teorias e as conseqüências da aplicação dessas teorias ao estudo da distribuição pessoal da renda, bem como realiza um exercício econométrico em que a *probit analysis* é aplicada para encontrar indicações de dualidade e de relativa imobilidade entre diferentes segmentos do mercado de trabalho. Concluiu que a interação entre educação e *status* sócio-econômico é muito grande e que a primeira variável capta uma parcela significativa de efeitos que, de fato, são da segunda. Considera que as escolas não geram meramente um produto cognitivo, mas também, e talvez principalmente, diferentes tipos de socialização e credenciais que influenciam decisivamente os rendimentos futuros dos estudantes. Ainda, que a posição dos pais no primeiro ou segundo mercado influencia diretamente na posição que os filhos ocuparão.

Frezatti e Kassai (2003, p. 54-65) mediram o impacto de um curso MBA em Controladoria na evolução de seus egressos, com o intuito de verificar a evolução dos salários pré e pós MBA, o alcance de novos níveis na carreira, e até mesmo a postura e aquisição de competências. O objetivo era detectar os fatores que determinam o sucesso dos egressos dos cursos. Foram pesquisados egressos a partir de um programa brasileiro que foi implantando em 1994 com 17 turmas formadas até a data. Concluíram que 58% dos egressos do programa tiveram evolução profissional na carreira e cerca de 66% avaliaram positivamente o impacto causado pelo curso. Como resultado da pesquisa, alguns fatores foram percebidos como tendo impacto na evolução profissional do aluno formado, entre eles: idade, tempo de formado, dedicação às disciplinas no sentido de obtenção das avaliações.

Braga (2007, p. 1-16) realizou pesquisa envolvendo capital humano e o diferencial de salários público-privado no Brasil, que tinha como objetivo investigar os determinantes do hiato do diferencial salário público-privado para diferentes níveis de qualificação dos trabalhadores no Brasil. A pesquisa apresentou como resultados relevantes que: “à medida que os trabalhadores ganham experiência e educação, tornam-se cada vez menos atraentes os salários pagos no setor público em comparação com o setor privado”. Observaram ainda que “essa relação não ocorre de forma linear, existindo uma acentuação da declividade do hiato público-privado estimado nos dois extremos do índice do capital humano”.

Cunha (2007, p. 1-267), em sua tese de doutoramento, denominada Análise sob a óptica da teoria do capital humano, referenciada a doutores de ciências contábeis FEA/USP, teve como propósito identificar e analisar as avaliações e percepções destes, titulados pela FEA/USP, sobre as influências do doutorado nos seus desenvolvimentos e nas suas responsabilidades sociais. A pesquisa demonstrou que quando almejavam a titulação de doutor em ciências contábeis estavam em busca de aprimoramento profissional, ampliação de oportunidades

e competitividade no desenvolvimento de suas atividades, prestígio, conhecimentos e melhoria na renda. Características essas que acreditavam que a escolaridade diferenciada lhes traria, e trouxe. Os egressos demonstraram grande satisfação quanto às contribuições do doutorado em ciências contábeis para as atividades que desenvolvem atualmente, dentro do escopo avaliado pela pesquisa.

Nakabashi e Figueiredo (2008, p. 151-171), em seu artigo intitulado “mensurando os impactos diretos e indiretos do capital humano”, que aborda sobre o seu crescimento, teve como objetivo avaliar os diferentes canais pelos quais o capital humano afeta o nível e a taxa de crescimento da renda por trabalhador. Foram pesquisados 96 países em quatro períodos distintos (1985, 1990, 1995, 2000) e uma segunda amostra de 29 países. No estudo concluíram com base nas duas amostras que o papel do capital humano parece ser mais importante via difusão de tecnologia, mesmo para os países ricos, pois os coeficientes de interação entre capital humano e distância da fronteira foram positivos em todos os casos e significativos. Seus impactos diretos, ou seja, na melhora das habilidades dos trabalhadores e na criação de tecnologia parecem não ser relevantes.

### 3 MÉTODO E PROCEDIMENTOS DA PESQUISA

A pesquisa desenvolvida, neste estudo, foi de caráter descritivo, com abordagem quantitativa. Gil (1999, p. 70) relata que “a pesquisa descritiva tem como principal objetivo descrever características de determinada população ou fenômeno ou estabelecimento de relações entre as variáveis”.

Para a realização da pesquisa descritiva realizou-se um estudo *survey* com os elementos da pesquisa. Nas pesquisas *survey*, basicamente procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado, para, em seguida, mediante análise quantitativa, obterem-se conclusões correspondentes aos dados coletados (GIL, 2002).

A população refere-se aos sujeitos que se constituem objetos de estudo. A amostra foi constituída a partir de amostragem aleatória simples. Conforem Crespo (1999), é necessário garantir que a amostra seja representativa da população. Na constituição dos pesquisados foi realizado um sorteio para a escolha dos elementos. O sorteio propiciou a cada elemento formador da população, a mesma probabilidade de ser selecionado. Para Gil (1999), a amostragem aleatória simples consiste em atribuir a cada elemento da população um número único para depois selecionar alguns desses elementos de forma casual.

Na pesquisa utilizou-se a amostragem aleatória simples sem reposição. Colauto e Beuren (2003, p. 123) mencionam que “a amostra aleatória simples sem reposição é a mais utilizada, e consiste em selecionar apenas uma vez cada amostra”. Uma vez selecionados os elementos, estes não retornam para a população remanescente, com isso, a cada seleção, a população é diminuída em uma unidade elementar, diminuindo também possíveis erros. A amostra foi calculada com o total de egressos da UNOESC em julho de 2008, somando os egressos do campus de São Miguel do Oeste e do campus de Pinhalzinho, que totalizava 478 egressos. Um total de 173 egressos formou a amostra, considerando um nível de confiança de 95% e um erro amostral de 5%. O nível de confiança para uma proporção da população é determinado a partir do valor da população amostral, acrescentado ou diminuído de um erro de estimativa. Os respondentes totalizaram 144 egressos, que correspondem a 83,2%.

Quanto à coleta de dados, optou-se pelo questionário estruturado, observadas as limitações desse tipo de instrumento. Para Cervo e Bervian (2002, p. 48), “o questionário é a forma mais usada para coletar dados, pois possibilita medir com melhor exatidão o que se deseja”. Adaptou-se para este estudo o instrumento de pesquisa utilizado por Cunha (2007). O questionário foi estruturado em quatro blocos: a) identificação; b) atividade atual; c) o curso de ciências contábeis e o mercado de trabalho; e d) ingresso no curso de ciências contábeis,

para atender aos seguintes quesitos: caracterizar o perfil dos egressos e verificar o curso de ciências contábeis e a relação com o mercado de trabalho e o capital humano.

O questionário foi enviado por correio eletrônico e as respostas recebidas no período de julho a setembro de 2008. Os dados da pesquisa foram tabulados, submetidos a tratamento estatístico simples, basicamente porcentagens, e após fez-se a interpretação dos dados desta pesquisa. Assim buscou-se na análise descritiva o tratamento dos dados, considerando-se esta população específica, o que se constitui na principal limitação do estudo, ou seja, os resultados não podem ser extrapolados para outro universo.

## **4 ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Inicialmente, faz-se uma breve descrição do curso de ciências contábeis da UNOESC. Na sequência, apresenta-se o perfil dos egressos pesquisados. Em seguida, evidenciam-se os dados coletados com o intuito de relacionar o curso de ciências contábeis com o mercado de trabalho e o capital humano.

### **4.1 Curso de ciências contábeis da UNOESC**

A Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC) é instituição multicampi, comunitária e sem fins lucrativos, localizada no estado de Santa Catarina em uma área territorial de 27.255,5 km<sup>2</sup>, estruturada em cinco microrregiões. Atua efetivamente na graduação e pós-graduação na região Oeste de Santa Catarina, que abrange um total de 118 municípios e soma 1.120.000 habitantes. Possui campus nas cidades de Joaçaba (reitoria), São Miguel do Oeste, Videira e Xanxerê, campus aproximados e unidades em toda região de abrangência. A IES oferece 62 cursos de graduação, 40 cursos de especialização e um mestrado, somando aproximadamente 17.000 alunos. Comemorou no ano de 2008, 40 anos desde sua fundação.

O curso de ciências contábeis da UNOESC, no campus de São Miguel do Oeste foi implantado em 1995 e no campus de Pinhalzinho em 2003, com o objetivo de atender uma demanda de profissionais que desejavam cursar o ensino superior nesta área de conhecimento.

De acordo com as Diretrizes Curriculares Nacionais, Resolução nº 10 do CNE/CES, de dezembro de 2004, os cursos de graduação em ciências contábeis devem contemplar nos projetos pedagógicos e organização curricular: conteúdos que revelem conhecimento do cenário econômico e financeiro, nacional e internacional, de forma a proporcionar a harmonização das normas e padrões internacionais de contabilidade. Denota-se preocupação com a formação de profissionais cada vez mais preparados e com conhecimentos atualizados.

A matriz curricular do curso de ciências contábeis foi elaborada e construída com o objetivo de atender às Diretrizes Curriculares Nacionais, visando à interação entre os componentes curriculares com conteúdos que estimulem as reflexões necessárias ao atendimento das necessidades regionais, estaduais e nacionais.

Em avaliações externas realizadas pelo Ministério da Educação, o curso de ciências contábeis da UNOESC, campus de São Miguel do Oeste - SC, conquistou excelentes indicadores de qualidade. Obteve dois conceitos "A" nos anos de 2002 e 2003 do antigo Provão e conceito 4 no Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (ENADE) em 2006.

A UNOESC formou, até o julho de 2008, 13 turmas, sendo 11 no campus de São Miguel do Oeste e duas no campus aproximado de Pinhalzinho, totalizando 478 Bacharéis em ciências contábeis.

### **4.2 Perfil dos egressos do curso de ciências contábeis**

Com relação ao perfil dos egressos pesquisados, constatou-se que 50,7% são do sexo



feminino e 49,3% do sexo masculino. A faixa etária mais representativa (62,5%) está na idade de 20 a 30 anos. Em relação ao perfil demográfico do início do curso, 99% pertencem a cidades da região do Oeste de Santa Catarina, que envolve aproximadamente 118 municípios, e apenas 1% são oriundos de outras regiões do estado e do Brasil. Quanto ao perfil demográfico atual, 93% atuam em municípios da região de abrangência da UNOESC, 4% estão no mercado de trabalho em outras regiões do Estado de Santa Catarina e 3% estão em outros estados do Brasil.

### 4.3 Os egressos de ciências contábeis e sua relação com o mercado de trabalho e o capital humano

Perguntou-se aos entrevistados, se após a formação acadêmica em ciências contábeis eles se sentiam mais empregáveis. Uma porcentagem expressiva dos respondentes (97,2%) indicou relação positiva com o mercado de trabalho. Na Tabela 1 evidencia-se a relação dos pesquisados com o mercado de trabalho.

**Tabela 1 - Relação dos egressos do curso de ciências contábeis da UNOESC com o mercado de trabalho**

CATEGORIA	Quantidade no início do curso	%	Quantidade em 2008	%	Diferença %
Empregado no setor público	23	17,6	29	19,6	2,0
Empregado no setor privado	88	67,2	77	52,0	-15,2
Autônomo, profissional liberal, consultor	7	5,3	10	6,8	1,5
Proprietário ou sócio proprietário	11	8,4	21	14,2	5,8
Outros (docência, bancos, cartórios, entidade sem fins lucrativos)	2	1,5	11	7,4	5,9
<b>TOTAL</b>	<b>131</b>	<b>100</b>	<b>148</b>	<b>100</b>	

Fonte: dados da pesquisa.

Há egressos que possuem mais de uma atividade remunerada, sendo que os percentuais mais relevantes encontram-se no setor privado, tanto no início (67,2%) como no final (52%) do curso. Porém, houve uma queda de 15,2% de empregados do setor privado, o que indica que os egressos encontram-se em outros setores do mercado.

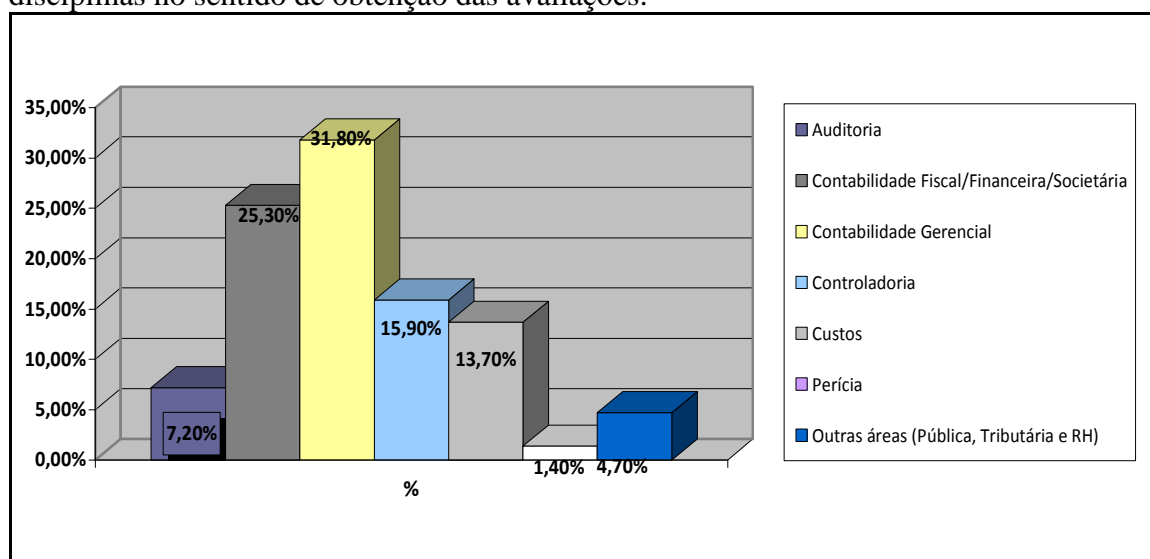
Com relação à atividade profissional dos egressos pesquisados, constatou-se que 73% têm sua principal atividade remunerada ligada a área contábil, e 51,4% possuem registro junto ao conselho de classe. Quanto à faixa salarial dos egressos no início do curso e a sua remuneração atual refletem de forma positiva o aumento da remuneração salarial:

- 12 egressos ao iniciarem o curso não possuíam nenhum tipo de remuneração salarial e atualmente nenhum dos egressos pesquisados encontra-se nesta situação;
- na faixa salarial até R\$1.000,00 houve uma redução relevante (50%), o que indica que estes egressos passaram para uma faixa de remuneração mais elevada;
- a faixa salarial de R\$1.001,00 a R\$3.000,00 foi a que apresentou maior crescimento, sendo que apresentava no início 15,3% e ao final 41,0%.
- as faixas de R\$3.001,00 a R\$5.000,00 e a acima de R\$5.001,00 apresentaram crescimento de 8,3% e 3,5%, respectivamente.

A remuneração dos egressos, quando comparada no início do curso com a remuneração atual, promove na classe contábil uma valorização. Quando concluído o curso de ciências contábeis, os titulados bacharéis estão sendo valorizados e reconhecidos pelo mercado de trabalho como pessoas com maior capacitação e, conseqüentemente, com maior remuneração do que antes sem a capacitação profissional.

Outro ponto evidenciado pela pesquisa é que os egressos que possuem maior tempo de formação são os que possuem melhores incrementos salariais. Essa constatação também foi relatada por Frezatti e Kassai (2003), quando perceberam alguns fatores como tendo impacto

na evolução profissional do aluno formado, entre eles: idade, tempo de formado, dedicação às disciplinas no sentido de obtenção das avaliações.



**Gráfico 1- Áreas de atuação que os egressos de contábeis da UNOESC sentem-se mais capacitados**

Fonte: dados da pesquisa.

Com relação às áreas de atuação da contabilidade em que egressos se sentem mais capacitados pela sua formação, a pesquisa indicou percentuais mais relevantes nas áreas de Contabilidade Gerencial, com 31,8%; Contabilidade Fiscal, Financeira e Societária, com 25,3%; Controladoria, com 15,9%; e Custos com 13,7%. Acredita-se que a área de Contabilidade Gerencial obteve maior percentual em virtude do enfoque que o curso dá aos componentes curriculares da área gerencial. A segunda área mais evidenciada é a Contabilidade Fiscal, Financeira e Societária, que é oferecida a partir do ingresso do acadêmico no curso, construindo a base da formação sólida do aluno.

Perguntou-se aos egressos sobre a motivação para a escolha do curso de ciências contábeis da UNOESC. A Tabela 2 indica a importância atribuída pelos egressos ao ingressar na academia.

**Tabela 2- Importância atribuída pelos egressos ao avaliar o ingresso na academia**

FATOR	PESOS								Total em N°	Total em %
	1- Não pesou	%	2- Pesou pouco	%	3- Peso médio	%	4- Pesou muito	%		
Seguir/aprimorar carreira profissional	12	8,3	16	11,1	38	26,4	78	54,2	144	100
Obter mais conhecimento	3	2,1	4	2,8	29	20,1	108	75	144	100
Obter diferenciação profissional	7	4,9	17	11,8	45	31,2	75	52,1	144	100
Alcançar prestígio profissional	15	10,4	17	11,8	62	43,1	50	34,7	144	100
Melhorar a competitividade profissional	7	4,9	15	10,4	44	30,5	78	54,2	144	100
Obter melhor nível de renda	4	2,8	7	4,9	50	34,7	83	57,6	144	100
Ampliar oportunidade de trabalho	1	0,7	6	4,2	27	18,7	110	76,4	144	100

Fonte: dados da pesquisa.

As respostas foram classificadas numa escala de 1 a 4, de acordo com a seguinte ordem: 1 - não pesou, 2 - pesou pouco, 3 - peso médio e 4 - pesou muito. Constatou-se maior relevância de percentual para o peso 4 (pesou muito) em seis fatores. O fator ampliar oportunidades de trabalho obteve a pontuação máxima, com 76,4%; em segundo, obter mais conhecimento, com 75%; em terceiro, obter melhor nível de renda, com 57,6%; e, em quarto, seguir/aprimorar carreira profissional e melhorar a competitividade profissional, ambos com 54,2%. O fator que corresponde a alcançar prestígio profissional é o único que apresenta maior percentual para o peso 3 - peso médio, com 43,1%, visto que, esse fator só será alcançado ao longo da carreira profissional.

Outro ponto caracterizado pela pesquisa destacou aspectos da formação acadêmica que contribuíram para o aprimoramento profissional. As respostas são identificadas conforme a escala que segue: 1 - não pesou; 2 - pesou pouco; 3 - peso médio; e 4 - pesou muito. Os resultados são visualizados na Tabela 3.

**Tabela 3 - Fatores que contribuem nas atividades desenvolvidas pelos egressos de ciências contábeis**

Fator	Pesos								Total em número	Total em %
	1 Não pesou	%	2 Pesou pouco	%	3 Peso médio	%	4 Pesou muito	%		
Formação teórica	4	2,7	14	9,7	80	55,6	46	32	144	100
Experiência adquirida no estágio supervisionado ou no TCC	5	3,4	32	22,2	61	42,4	46	32	144	100
Atualização dos conhecimentos na área profissional	1	0,7	6	4,1	55	38,2	82	57	144	100
Instrumentos/técnicas obtidas durante o curso	1	0,7	9	6,2	65	45,1	69	48	144	100
Outros aspectos (ética...)	1	10	0	0	1	10	8	80	144	100

Fonte: dados da pesquisa.

Conforme os percentuais apresentados na Tabela 3, percebe-se ligação entre o mercado de trabalho e a formação acadêmica na avaliação dos respondentes. Há certa concordância na avaliação de dois dos itens propostos, a atualização dos conhecimentos na área profissional, com 57%, e a formação teórica, com peso médio de 55,6%, como sendo de contribuição relevante. Outro ponto de destaque é o item instrumentos e técnicas obtidas durante o curso, indicado por 48%. Com 42,4%, peso médio, ficou o fator da experiência adquirida no estágio supervisionado ou no trabalho de conclusão de curso.

No item Outros aspectos (ética, conhecimento e experiência dos professores e maior habilidade em cálculos financeiros), houve menor manifestação de contribuição acadêmica, sendo que apenas 10 dos 144 egressos atribuíram pesos a esse item. No entanto, os conteúdos são de importância fundamental no processo de formação acadêmica e principalmente na vida profissional do contador.

Investigou-se também a influência da vida acadêmica e da graduação em ciências contábeis no desenvolvimento dos egressos como seres humanos, inclusive no aperfeiçoamento dos mesmos na convivência em sociedade. Da mesma forma, a influência para que se tornassem pessoas mais responsáveis e mais confiantes para lidar e liderar diversos aspectos ligados à sociedade. Constatou-se que 88,9% responderam que a universidade teve grande influência na sua vida em sociedade e que contribuiu para que se tornassem pessoas mais responsáveis e confiantes para lidar com situações do dia-a-dia da profissão e enfrentar novos desafios com mais segurança.

Com relação ao título de bacharel em ciências contábeis, indagou-se sobre as alterações ocorridas após a conclusão do curso. As respostas evidenciaram o grau de

intensidade (0 a 10) provocado pelo título obtido.

**Tabela 4 - Alterações ocorridas após a obtenção do título de bacharel em ciências contábeis pelos egressos**

Fator	Soma das notas	Média	Mediana	CV% (Coeficiente de variação em %)
Mobilidade profissional	983	6,8	7,0	34,6%
Remuneração	990	6,9	8,0	36,2%
Empregabilidade	1068	7,4	8,0	28,7%
Habilidades cognitivas	1035	7,2	8,0	25,6%
Estabilidade profissional	1001	7,0	8,0	36,3%
Amadurecimento pessoal	1198	8,3	8,5	18,7%
Prestígio	1011	7,0	7,0	31,2%
Diferenciação pessoal	1112	7,7	8,0	22,4%
Produtividade	1117	7,8	8,0	24,6%
Responsabilidade pessoal	1120	7,8	8,0	23,5%
Status	920	6,4	7,0	38,4%
Autonomia profissional	1057	7,3	8,0	33,8%
Respeitabilidade e reconhecimento profissional	1087	7,5	8,0	25,4%
Oportunidade de carreira	1143	7,9	8,0	25,3%

Fonte: dados da pesquisa.

Observa-se na Tabela 4 que os fatores relacionados a *status*, mobilidade profissional e remuneração são os de menor importância para os egressos. Ao contrário de fatores como amadurecimento pessoal, oportunidade de carreira, responsabilidade profissional, produtividade e diferenciação pessoal.

Para demonstrar um resultado mais apurado das notas atribuídas pelos egressos, fez-se uma análise utilizando o cálculo da média, mediana e do coeficiente de variação, utilizando-se o *software* MS-Excel e as funções média, mediana e desvio padrão, para obter-se o coeficiente de variação. A média é o resultado da soma de todas as notas dadas pelos egressos, dividida pelo total de egressos, a mediana, é o valor que se situa ao meio da fila ordenada de notas, ou seja, separa os 50% dos valores mais baixos dos 50% mais altos. O coeficiente de variação indica a dispersão dos valores, comparando-se com a média, CV de 0% a 20%, variação baixa; de 20% a 50%, variação média; maior de 50% não seria relevante, pois se for muito alto o índice de variação indica muita dispersão em relação a média, não sendo, portanto, representativa.

O item relacionado ao amadurecimento pessoal obteve a maior nota entre os egressos, 8,3 e os outros itens ficaram com notas em média de 6 a 7. Com relação à mediana, houve um pequeno aumento desse item para 8,5 e todos os demais subiram para notas 7 e 8. Analisando-se as respostas pelo Coeficiente de Variação, entende-se que o item mais relevante que se refere ao amadurecimento pessoal, foi que teve uma menor variação entre as notas, porém todos os itens tiveram a maioria de suas notas entre as de valores mais altos. Os coeficientes de variação ficaram todos entre 18% e 40%.

Constata-se que o título de Bacharel provocou modificações positivas na vida dos egressos do curso de ciências contábeis da UNOESC, tanto no quesito quantitativo, relacionado à remuneração, quanto nos qualitativos, relacionados ao capital humano, amadurecimento profissional, empregabilidade, autonomia e outros. Os resultados coadunam com os de Cunha (2007), que constatou na percepção dos egressos, que dos 19 fatores possíveis de serem alterados, que lhes foram apresentados, levantados e caracterizados, utilizando a técnica *Delphi*, foram substancialmente influenciados com a titulação.

## 5 CONCLUSÕES

O objetivo geral desta pesquisa foi investigar o desenvolvimento profissional dos

egressos do curso de ciências contábeis da UNOESC no que tange à influência do bacharelado, sob o enfoque da teoria do capital humano. Nesse sentido realizou-se pesquisa descritiva, utilizando o método *survey* com abordagem quantitativa. A coleta de dados ocorreu nos meses de julho a setembro de 2008 por meio de questionário estruturado com perguntas fechadas.

A pesquisa indicou que o curso de ciências contábeis recebe e titula profissionais ainda muito jovens. Constatou-se que a maioria dos egressos está localizada na região de abrangência da UNOESC, indicando que poucos egressos saíram da região onde residiam quando iniciaram o curso.

Investigaram-se as influências do bacharelado em ciências contábeis nos fatores do desenvolvimento profissional. Constatou-se que a maioria dos egressos tem sua principal atividade remunerada ligada à área contábil e são empregados no setor privado. Quanto à remuneração dos egressos, observou-se uma evolução significativa comparado com o início do curso. Os achados da pesquisa com egressos confirmaram as expectativas, explicações e previsões da teoria do capital humano, conforme evidencia Cunha e Cornachione Jr. (2008).

Sobre o curso de ciências contábeis e sua relação com o mercado de trabalho e o capital humano, constatou-se quase unanimidade entre os egressos respondentes, que se sentem mais empregáveis a partir da conclusão do curso. Na seqüência, abordaram-se os atributos indicados como mais relevantes e que influenciaram para ingressar na vida acadêmica, sendo que ampliar oportunidades de trabalho obteve maior indicação, seguido por obter mais conhecimento, maior nível de renda, aprimorar carreira profissional e melhorar a competitividade profissional.

Outro aspecto consistiu em identificar os fatores de maior peso nas atividades desenvolvidas pelos egressos de contábeis da UNOESC. Maior relevância foi atribuído ao fator que corresponde à atualização dos conhecimentos na área profissional, seguido do fator da formação teórica, dos instrumentos e técnicas contábeis obtidas durante o curso.

Observou-se ainda que, para maioria, a contribuição da universidade foi fundamental para o aperfeiçoamento do capital humano e melhoria da qualidade da vida em sociedade. Com relação às alterações na vida pessoal e profissional com o título de bacharel em ciências contábeis, um dos aspectos mais evidenciados foi o amadurecimento pessoal.

Conclui-se, de forma geral, que os egressos obtiveram melhoria de capital humano por meio da titulação, melhorando o nível de renda, oportunidades de trabalho e competitividade profissional. Isso lhes permitiu influenciar positivamente a vida em sociedade, contribuindo para que se tornassem pessoas mais responsáveis e confiantes para lidar com situações do dia-dia em sua vida profissional e pessoal.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, E. P.; PEREIRA, R. S. Críticas a teoria do capital humano (uma contribuição à análise de políticas públicas em educação). **Revista de Educação Pública da UFMT**. Mato Grosso: 2000. Disponível em: <<http://www.ufmt.br>>. Acesso em: 04 maio 2008.

BIAGIONI, D. Determinantes da mobilidade por classes sociais: teoria do capital humano e a teoria da segmentação do mercado de trabalho. Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 15., 2006, Caxambu. **Anais...** Caxambu, ABEP 2006. Disponível em: <<http://www.abep.nepo.unicamp.br>>. Acesso em: 19 set. 2008.

BRAGA, B. G. **Capital humano e o diferencial de salários público-privado no Brasil**. Departamento de Economia Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: <<http://www.anpec.org.br>>. Acesso em: 06 set. 2008.

CERVO, A.; L, BERVIAN, P. A. **Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall,

2002.

COLAUTO, R. D.; BEUREN, I.M. Coleta, análise e interpretação dos dados. In: BEUREN, Ilse Maria (org). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2003. pp. 117-144.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO-CAMARA DE EDUCAÇÃO SUPERIOR. **Resolução nº 10 do CNE/CES**, de 16 de dezembro de 2004. Diário Oficial da União. Brasília, 2004.

CONTINI, E.; SÉCHET, P. Ainda há um longo caminho para a ciência e tecnologia no Brasil. **Revista Brasileira de Pós-Graduação**. Brasília, v. 2, n. 3, p. 30-39, mar. 2005. Disponível em: <<http://www2.capes.gov.br>> Acesso em: 14 jul. 2008.

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**. São Paulo: Atlas, 1994.

CRESPO, A. A. **Estatística fácil**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

CUNHA, J. V. A. **Doutores em Ciências Contábeis da FEA/USP: análise sob a óptica do Capital Humano**. 2007. Tese (Doutorado em Ciências Contábeis) - Departamento de Contabilidade e Atuária da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

CUNHA, J. V. A.; CORNECHIONE JÚNIOR, E. B. Doutores em Ciências Contábeis: análise sob a óptica do capital humano. In: EnANPAD, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

FREZATTI, F.; KASSAI, S. Estudo do impacto de um curso MBA em Controladoria na evolução de seus egressos. **Revista Contabilidade & Finanças – USP**. São Paulo, Edição Comemorativa, p. 54-65, out. 2003. Disponível em: <<http://www.eac.fea.usp.br>>. Acesso em: 14 jul. 2008.

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

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HECKMAN, J.J. **China's investment in human capital**. National Bureau of Economic Research, Cambridge, out./2002. Disponível em: <<http://www.nber.org/papers/w9296>>. Acesso em: 19 set. 2008.

LIMA, R. **Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação**. Departamento de Economia da Universidade de Brasília. Rio de Janeiro, p. 217-222, abr. 1980. Disponível em: <<http://ppe.ipea.gov.br/index.php/ppe/article/viewFile/497/439>>. Acesso em: 06 set.2008.

MARION, J. C.; SANTOS, M. C. Os dois lados de uma profissão. **Revista Acadêmica Augusto Guzzo**, n. 2, maio, 2001.

NAKABASHI, L.; FIGUEIREDO, L. de. Mensurando os impactos diretos e indiretos do capital humano sobre o crescimento. **Revista de Economia Aplicada**, v. 12, n. 1, p. 151-171, jan./mar. 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ecoa/v12n1/v12n1a07.pdf>>. Acesso em: 13 set. 2008.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). **Investing in education: analysis of the world education indicators**. 1999.

Disponível em: <[http://www.inep.gov.br/imprensa/noticias/outras/news00\\_16.htm](http://www.inep.gov.br/imprensa/noticias/outras/news00_16.htm)>. Acesso em: 25 mar. 2008.

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: 13 jun.2008.

SAURIN, G. **Educação superior e mercado de trabalho**: um estudo dos egressos do curso de graduação em administração da Unioeste de Cascavel/PR. 2006. 195 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Regional e Agronegócio) - Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Cascavel, 2006. Disponível em: <[http://tede.unioeste.br/tede//tde\\_busca/arquivo.php?codArquivo=26](http://tede.unioeste.br/tede//tde_busca/arquivo.php?codArquivo=26)> Acesso em: 20 set. 2008.

SCHULTZ, T. W. Capital formation by education. **The Journal of Political Economy**, Chicago, v. 68, n. 6, p. 571-583, Dez., 1960.

STEWART, T. A. **Capital intelectual**: a nova vantagem competitiva das empresas. São Paulo: Campus, 1998.

UNIVERSIDADE DO OESTE DE SANTA CATARINA (UNOESC). **Resolução nº 113/CONSUN/2004**. Dispõe sobre o Projeto Pedagógico do Curso de Ciências Contábeis oferecido em São Miguel do Oeste e Pinhalzinho. Joaçaba: UNOESC, 2004.