

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

Ieda Margarete Oro

UNIVERSIDADE DO OESTE DE SANTA CATARINA

Juliana Jacintha Lazarotto Naue

UNIVERSIDADE DO OESTE DE SANTA CATARINA

Adelaide Lenir Sturmer

UNIVERSIDADE DO OESTE DE SANTA CATARINA

Antonio Maria da Silva Carpes

UNIVERSIDADE DO OESTE DE SANTA CATARINA

RESUMO

O presente estudo objetiva analisar as percepções dos egressos em Ciências Contábeis da UNOESC quanto à influência do bacharelado no desenvolvimento profissional e da sociedade sob o enfoque da teoria do capital humano. Caracteriza-se como uma pesquisa descritiva utilizando-se dos procedimentos da pesquisa de levantamento de dados com abordagem quantitativa e qualitativa. A amostra consistiu de 144 egressos do curso de ciências contábeis da UNOESC – Campus de São Miguel do Oeste-SC e Pinhalzinho-SC. O instrumento de coleta de dados utilizado foi o questionário estruturado com perguntas fechadas. A coleta de dados ocorreu nos meses de julho a setembro de 2008. Os resultados da pesquisa indicam que a maioria dos egressos exerce atividade remunerada ligada a área contábil e são empregados no setor privado. 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 Contador, um dos aspectos mais evidenciados foi o amadurecimento pessoal. Conclui-se de uma forma geral, que os egressos obtiveram melhoria de capital humano por meio da titulação, melhorando nível de renda, oportunidades de trabalho, competitividade profissional e influenciando positivamente a vida em sociedade, contribuindo para que se tornassem pessoas mais responsáveis e confiantes para lidar com situações do dia-a-dia. Os resultados corroboram a relação entre o capital humano adquirido por meio do curso universitário, na ampliação dos conhecimentos e das técnicas profissionais obtidas pelos profissionais egressos do curso de ciências contábeis da UNOESC.

Palavras-chave: Egressos. Ciências Contábeis. Capital Humano.

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 proporcionando manutenção da educação que é re-passada de geração para geração, envolvendo aspectos religiosos e culturais que influenciam no convívio social humano.

Entender o que 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 este fim. Mas, independentemente de quem financie, os custos diretos podem ser relacionados e o cálculo torna-se objetivo. No entanto, o mesmo não acontece em relação a determinados custos intangíveis que não são factíveis de mensuração, pois a dedicação e o tempo despendido são itens subjetivos e de difícil avaliação.

Neste entendimento, o investimento em educação superior produz alicerces no ser humano que influencia o desenvolvimento individual, o progresso profissional, estimula a responsabilidade social e gera 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 desta 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, melhora a produtividade e rendimentos. Neste 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) destaca que 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 importantíssimo 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 grandes aliadas das universidades, porque os empresários sabem que a possibilidade de crescimento da empresa é bem 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 profissional 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 econômica, financeiras e patrimoniais da empresa, podendo desta forma, atuar em sua continuidade e crescimento. Este profissional apresenta-se como um tradutor das informações e não simplesmente como um apurador de dados.

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 intuito de investigar a percepção dos egressos do curso de ciências contábeis da Unoesc no que tange a influência do bacharelado no desenvolvimento profissional e da sociedade, 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, assim como identificar as percepções dos egressos do curso de ciências contábeis da Unoesc, quanto aos atributos ligados ao capital humano, bem como, a atuação na relação profissional-comunidade, que possibilite visualizar sua adequação no ambiente de trabalho.

Neste sentido, o estudo está organizado em partes inter-relacionadas, iniciando com a introdução do tema e problema de pesquisa. Na seqüência aborda conceitualmente a temática capital humano e a educação brasileira. Em seguida apresenta a metodologia da pesquisa, bem como faz a descrição e análise dos dados. Por fim, evidencia as conclusões da pesquisa realizada e arrola as referências que fundamentaram o trabalho.

2 CAPITAL HUMANO

A Teoria do Capital Humano está vinculada a 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, avançando para a Era do Conhecimento. Essa teoria encontra o plano fértil para ser explorada.

“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.” (HECKMAN, 2002, p. 2)

O capital humano, segundo Friedman, Hatch e Walker (2000) não consideram as pessoas um recurso precíval a ser consumido, mas um bem valioso a ser desenvolvido. Neste 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 mais 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), propõe tratar a educação como uma forma de investimento no ser humano. Defendia a hipótese de que alguns aumentos importantes no rendimento nacional seria conseqüência 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, este, sendo representado por um conjunto de capacitações que as pessoas adquirem através da educação, dos programas de treinamentos em áreas específicas e também da própria experiência que cada pessoa possui, para desenvolver com competência suas tarefas.

Toda 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 infra-estrutura para subsidiar e manter este profissional, sendo que, além disso, esse 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.

Por isso, identificar as ocorrências do ganho de capital humano é um processo social

sutil, porque se dá basicamente através 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 a competitividade, dá oportunidade por meio de “grupos de interesse em comum” de que se identifique soluções que precisavam da soma de pontos de vista para serem norteados.

Num contexto geral, Friedman et al. (2000, p. 204) define 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. Em 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.

Com tudo, 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 lucro. Nada mais justo, considerando que é o “olho preparado” que se sobrepõe diante dos desafios econômicos.

Desta 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, temos o capital humano representando um dos conceitos mais complexos, já que os números por si só não correspondem a realidade, mas principalmente, aquilo que para muitos parece um processo complexo de ser desenvolvido dentro de uma empresa ou instituição educacional, se torna 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.

2.1 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 passa a ser utilizada com maior intensidade no Brasil no período de internacionalização econômica, quando o processo de movimento do capital internacional, se torna 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 ressalta (2001), 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 clara e visivelmente decisivos 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 “devem-se 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 nestes últimos anos, em vista da valorização da educação como via para conquistar melhor situação financeira, e também porque se constitui regra para alcançar outros cursos, como especialização e mestrado. Parte do processo como um todo, 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.

3 MÉTODOS E PROCEDIMENTOS DA PESQUISA

A pesquisa desenvolvida neste estudo foi de caráter descritivo com abordagem quantitativa e qualitativa. 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 de levantamento com os elementos da pesquisa.

A população refere-se aos sujeitos que se constituem objetos de estudo. A amostra foi constituída a partir de amostragem aleatória simples. Para Crespo (1999) “é necessário garantir que a amostra seja representativa da população”. Na constituição dos pesquisados foi feito um sorteio para escolha dos elementos. A realização do 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.

Para esta pesquisa, utilizou-se a amostragem aleatória simples sem reposição. Conforme Colauto e Beuren (2003, p. 123), “A amostra aleatória simples sem reposição é a mais utilizada, e consiste em selecionar apenas uma vez cada amostra”. Uma vez selecionado os elementos 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 realizada com o total de egressos da UNOESC, ou seja, a soma dos egressos do campus de São Miguel do Oeste e do campus de Pinhalzinho em julho de 2008, totalizava 478 egressos, o que resultou em 173 egressos formadores da amostra, considerando um nível de confiança de 95% e 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 pesquisados totalizaram 144 egressos que corresponde a 83,2%.

Quanto à coleta de dados, optou-se pelo questionário estruturado, observado as limitações deste tipo de instrumento. Adaptou-se para este estudo, o instrumento de pesquisa

utilizado por Cunha (2006) em sua tese intitulada *Doutores em Ciências Contábeis da FEA/USP: análise sob a óptica da teoria do capital humano*. O questionário foi estruturado com 5 blocos: (a) Identificação; (b) Atividade atual; (d) O curso de ciências contábeis e o mercado de trabalho; (e) Ingresso no curso de ciências contábeis. Foram realizados pré-testes com o instrumento de pesquisa, indicando a compreensão dos entrevistados com relação às questões investigativas. O questionário foi enviado por correio eletrônico no período de julho a setembro de 2008.

Considera-se como limitação deste estudo, a dificuldade de localização dos egressos, mas satisfatório os resultados evidenciados pela pesquisa. Alguns foram contatados por telefone, afim de que respondessem ao questionário.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA UNOESC

A Universidade do Oeste de Santa Catarina é instituição multi-campi, comunitária e sem fins lucrativos, localizada no estado de Santa Catarina em uma área territorial de 27.255,5 km², 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. Atualmente, oferece 62 cursos de graduação, 40 cursos de especialização e 2 mestrados, somando aproximadamente 17.000 alunos. Comemorou no ano de 2008, 40 anos desde sua fundação.

O curso de Ciências Contábeis da Unoesc – campus de São Miguel do Oeste foi implantado em 1995 e 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 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, o que demonstra uma 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 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, dois conceitos “A” nos anos de 2002 e 2003 do antigo Provão e conceito 4 no Enade em 2006.

A UNOESC formou até o julho de 2008, 13 turmas, sendo 11 no campus de São Miguel do Oeste e 02 no campus de Pinhalzinho, totalizando 478 Bacharéis Ciências Contábeis.

4.2 PERFIL DOS EGRESSOS DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Quanto aos participantes da pesquisa, destaca-se o perfil dos egressos pesquisados do

curso de ciências contábeis, sendo, 50,7% do sexo feminino e 49,3% são do sexo masculino. A faixa etária mais representativa indica que 62,5% estão na idade de 20 a 30 anos. Em relação ao perfil demográfico do início do curso, 99% pertenciam 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

Uma porcentagem expressiva dos respondentes 97,2% dos egressos indicou que se sentem mais empregáveis após terem concluído o curso. Buscou-se evidenciar a situação dos egressos no mercado de trabalho atual e a situação que se encontravam no início do curso, ressalta-se que há egressos que possuem mais de uma atividade remunerada. 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%, o que representa que estes egressos encontram-se em outros setores do mercado. O setor público apresentou um aumento de 2%. Um fator relevante constatado na pesquisa foi o aumento dos bacharéis que se encontram atualmente como proprietários ou sócio-proprietários, sendo que, no início somavam apenas 11 egressos e atualmente somam 21 egressos, representando um aumento de 5,8%. Estes indicadores refletem a importância do curso superior na vida profissional.

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 conselho de classe. Quanto à faixa salarial dos egressos no início do curso e a remuneração dos mesmos atualmente, refletem de forma positiva o aumento da remuneração salarial, citando, por exemplo:

- a) Que 12 egressos ao iniciarem o curso não possuíam nenhum tipo de remuneração salarial e atualmente nenhum dos egressos pesquisados encontram-se nesta situação;
- b) 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;
- c) A faixa salarial de R\$1.001,00 a R\$3.000,00 foram as que apresentaram maior crescimento, sendo que, a primeira apresentava no início 15,3% e ao final apresentava 41,0%.
- d) A faixa de R\$3.001,00 a R\$5.000,00 e a acima de R\$5.001,00 apresentaram crescimento positivo de 8,3% e 3,5%, respectivamente.

A remuneração dos egressos quando do início do curso comparado com a remuneração atual, promove a classe contábil uma valorização, pois significa que, 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. Esta constatação também foi relatada por Frezatti e Kassai (2003), quando percebeu 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.

Com relação às áreas de atuação da contabilidade, nos quais 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 são oferecidas a partir do ingresso do acadêmico no curso de contábeis, construindo a base da formação sólida do contador.

Questionou-se aos egressos a motivação para escolha do curso de Ciências Contábeis da UNOESC. 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%, sendo que, este 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: 1- não tem contribuído, 2- baixa contribuição, 3- média contribuição e 4- alta contribuição.

Tabela 1- Fatores que contribuem atualmente nas atividades desenvolvidas pelos egressos de contábeis da UNOESC.

| FATOR | PESOS | | | | | | | | Total de N° | Total em % |
|---|--------------|-----|----------------|------|---------------|------|----------------|----|-------------|------------|
| | 1- Não pesou | % | 2- Pesou pouco | % | 3- Peso médio | % | 4- Pesou muito | % | | |
| A formação teórica | 4 | 2,7 | 14 | 9,7 | 80 | 55,6 | 46 | 32 | 144 | 100 |
| A 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: Questionário 2008.

Conforme os percentuais apresentados na Tabela 1, o de maior relevância é atribuído no fator que corresponde a atualização dos conhecimentos na área profissional com 57%. Em seguida, identifica-se o fator da formação teórica com peso médio correspondendo a 55,6% atribuída peso médio. Instrumentos e técnicas contábeis obtidas durante o curso foi indicado por 48% dos pesquisados. Com 42,4%, peso médio ficou o fator da experiência adquirida no estágio supervisionado ou no trabalho de conclusão de curso.

No fator que corresponde a Outros aspectos (ética, conhecimento e experiência dos professores e maior habilidade em cálculos financeiros), houve a menor manifestação de contribuição acadêmica, sendo que, apenas 10 dos 144 egressos atribuíram pesos a este fator. No entanto, sabe-se que estes conteúdos são de importância fundamental no processo de

formação acadêmica e principalmente na vida profissional do contador.

Investigou-se a influência da vida acadêmica e da graduação de Ciências Contábeis no desenvolvimento dos egressos como seres humanos, inclusive no aperfeiçoamento dos mesmos na convivência em sociedade, e ainda, a influência para que se tornassem pessoas mais responsáveis e mais confiantes para lidar e liderar em diversos aspectos ligados a 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 contador, indagou-se sobre as alterações ocorridas após a conclusão do curso de Ciências Contábeis. As respostas evidenciaram o grau de intensidade (0 a 10) provocado pelo título de Contador.

Tabela 2- Alterações ocorridas com os egressos em relação ao título de Contador

| 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: Questionário 2008.

Observam-se na Tabela 2 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 dadas pelos egressos, optou-se por fazer 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.

Concluí-se que 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 ou 7. Em relação a mediana, houve um pequeno aumento deste 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. Porque os coeficientes de variação ficaram todos entre 18% e 40%.

Constata-se que o título de Contador provocou modificações positivas na vida dos egressos do Curso de Ciências Contábeis da UNOESC, tanto no quesito quantitativo, relacionado à remuneração, quanto os qualitativos, relacionados como o capital humano, como amadurecimento profissional, empregabilidade, autonomia e outros, conforme também relatado por Cunha (2007) que na percepção dos egressos, os 19 fatores, possíveis de serem alterados, que lhes foram apresentados, levantados e caracterizados por Cunha (2007), utilizando a técnica *Delphi*, foram substancialmente influenciados com a titulação.

5 CONCLUSÕES

O propósito principal desta pesquisa tem o intuito de analisar a percepção dos egressos do curso de ciências contábeis da Unoesc no que tange a influência do bacharelado no desenvolvimento profissional e da sociedade, sob o enfoque da teoria do capital humano.

Nesse sentido, realizou-se a pesquisa de forma descritiva utilizando-se o método de levantamento de dados e com abordagem quantitativa e qualitativa. A coleta de dados ocorreu nos meses de julho, agosto e setembro por meio de um questionário estruturado com perguntas fechadas.

A pesquisa indicou que o perfil dos egressos do Curso de Ciências Contábeis da UNOESC Campus de São Miguel do Oeste e Pinhalzinho é de 50,7% do sexo feminino e 49,3% do sexo masculino. Abordou-se ainda a faixa etária dos egressos pesquisados, resultando a maioria, 62,5% na faixa de 20 a 30 anos, caracterizando que a maioria dos pesquisados concluiu o ensino médio e imediatamente ingressou na universidade, e hoje, ainda muito jovens encontram-se no mercado de trabalho como Contadores. 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 comparando com o início do curso, no entanto somente metade dos egressos pesquisados possui registro ativo no órgão de classe. Os achados da pesquisa com egressos confirmaram as expectativas, explicações e previsões da teoria do capital humano, conforme evidencia Cunha e Cornachione Jr. (2008).

No que corresponde ao curso de ciências contábeis e sua relação com o mercado de trabalho, constatou-se quase unanimidade dos egressos responderam que se sentem mais empregáveis a partir da conclusão do curso. Na sequência abordaram-se os atributos indicados como mais relevantes e que influenciaram para ingressar na vida acadêmica e o 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 resultado apurado consistiu em identificar os fatores de maior peso nas atividades desenvolvidas pelos egressos de contábeis da UNOESC, o qual o de maior

relevância foi atribuído no 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 que a maioria dos egressos concorda que o curso de ciências contábeis teve grande influência na sua vida em sociedade e que o título de Contador representou uma ascensão profissional para sua carreira. O item amadurecimento pessoal foi um dos principais aspectos abordados como de maior peso, a partir da obtenção do título.

Conclui-se que existiram modificações positivas na vida dos egressos tanto no quesito quantitativo relacionado à remuneração, quanto os qualitativos, relacionados com o capital humano, como amadurecimento profissional, empregabilidade, estabilidade profissional, status, autonomia profissional, prestígio e outros. Os resultados corroboram a relação entre o capital humano adquirido por meio do curso universitário, na ampliação dos conhecimentos e das técnicas profissionais obtidas pelos profissionais egressos do curso de ciências contábeis da UNOESC.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, E. P. de.; 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.
- ANTUNES, M. T. P.; MARTINS, E. Capital intelectual: verdades e mitos. **Revista Contabilidade & Finanças – USP**. São Paulo, n. 29, p. 41-54, maio/ago. 2002. Disponível em: <http://www.eac.fea.usp.br> Acesso em: 14 jul. 2008.
- 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 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.
- 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, cap. 5, p. 117-144.
- CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO-CAMARA DE EDUCAÇÃO SUPERIOR. **Resolução CNE/CES 10 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. da. **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.da.; CORNECHIONE JÚNIOR, E.B. Doutores em Ciências Contábeis: análise sob a óptica do Capital Humano. In: Encontro da ANPAD, 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, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

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 06/09/2008.

NAKABASHI, L.; FIGUEIREDO, L. de. Mensurando os impactos diretos e indiretos do capital humano sobre o crescimento. *Economia Aplicada*, vol. 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. 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.

PONCHIROLLI, O. **A Importância do Capital Humano na Gestão Estratégica do Conhecimento sob a Perspectiva da Teoria do Agir Comunicativo**. Florianópolis, 2003. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina.

SAURIN, G.. Educação superior e mercado de trabalho: um estudo dos egressos do curso de graduação em administração da Unioeste de Cascavel – PR. Dissertação. Disponível em <http://tede.unioeste.br/tede//tde_busca/arquivo.php?codArquivo=26> Acesso em 20 set. 2008.

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

STEWART, Thomas A. **Capital Intelectual**: A nova vantagem competitiva das empresas. São Paulo: Campus, 1998.

UNIVERSIDADE DO OESTE DE SANTA CATARINA. **Resolução 113/CONSUN/2004**. Dispõe sobre o Projeto Pedagógico Curso de Ciências Contábeis oferecido em São Miguel do Oeste e Pinhalzinho. Joaçaba: UNOESC, 2004.