

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
SETOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDADE  
FRANCIELE MACHADO DE SOUZA

**EGRESSOS DO CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO DO DEPARTAMENTO DE  
CONTABILIDADE DA UFPR: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA DA TEORIA DO  
CAPITAL HUMANO**

CURITIBA  
2013

FRANCIELE MACHADO DE SOUZA

**EGRESSOS DO CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO DO DEPARTAMENTO DE  
CONTABILIDADE DA UFPR: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA DA TEORIA DO  
CAPITAL HUMANO**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Especialista. Curso de Especialização em Controladoria do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof.º Dr. Romualdo Douglas Colauto.

CURITIBA

2013

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente quero agradecer a Deus, pela dádiva da vida e por ter me dado forças para vencer os obstáculos e chegar ao fim de mais esta jornada.

Aos meus pais, pelo exemplo de vida e coragem. Também pelo seu amor, compreensão, incentivo e apoio ao longo do curso.

Ao meu querido esposo, pelo seu amor, incentivo e apoio incondicional para que eu pudesse prosseguir com meus estudos.

As amigas Lays Adas Bughi, Vanessa da Graça, Monica Guaita, Luciana Emi Iwamura, pelo companheirismo e pelos momentos de risadas ao longo do curso de especialização.

Ao coordenador do Programa de Pós-Graduação *latu sensu* em Ciências Contábeis pela gentileza do fornecimento de informações dos egressos que me possibilitaram o contato para o envio do questionário da pesquisa.

À professora Dr. Márcia Maria dos Santos Bortolucci Espejo pelo posicionamento exemplar como pesquisadora e pelos seus ensinamentos.

Agradeço especialmente ao professor Dr. Romualdo Douglas Colauto que, com sua paciência, habilidade de julgamento, senso crítico e disciplina, conduziram-me na transformação de uma ideia em conhecimento científico, contribuindo decisivamente para o meu crescimento intelectual.

Aos respondentes desta pesquisa, que compartilharam os conhecimentos, experiências e as informações utilizadas neste trabalho.

Finalmente, a todas aquelas pessoas que direta ou indiretamente colaboraram nessa conquista, bem como na concretização desta pesquisa.

## RESUMO

O estudo objetiva investigar o desenvolvimento profissional dos egressos do curso de Especialização do Departamento de Contabilidade da Universidade Federal do Paraná (UFPR), sob o enfoque da teoria do capital humano. Caracteriza-se com uma pesquisa descritiva, utilizando-se dos procedimentos da pesquisa *survey* e abordagem quantitativa. A amostra consistiu em 118 egressos do curso de especialização. Na coleta de dados foi utilizado um questionário estruturado com perguntas fechadas, aplicado no período de outubro a dezembro de 2012. Os resultados da pesquisa mostram que a maioria dos egressos exerce atividade remunerada ligada ao mercado e são empregados no setor privado. Com relação às alterações na vida pessoal e profissional após a obtenção do título de especialista, um dos aspectos mais evidenciados foi o amadurecimento pessoal. Conclui-se, de forma geral, que os egressos obtiveram um aperfeiçoaram 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:** Educação. Teoria do capital humano. Ciências Contábeis.

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Síntese das características dos egressos pesquisados .....	18
Tabela 2: Relação dos egressos com o mercado de trabalho .....	19
Tabela 3: Fatores que contribuem nas atividades desenvolvidas pelos egressos atualmente.....	23
Tabela 4: Fatores que são Influenciados pelo Título de Especialista .....	24

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Áreas de especialização dos egressos .....	18
Gráfico 2: Remuneração dos egressos - até R\$ 2.000,00 .....	19
Gráfico 3: Remuneração dos egressos – de R\$ 2.001,00 a R\$ 5.000,00 .....	20
Gráfico 4: Remuneração dos egressos – de R\$ 5.001,00 até 10.000,00.....	20

## SUMÁRIO

<b>AGRADECIMENTOS</b> .....	<b>2</b>
<b>RESUMO</b> .....	<b>3</b>
<b>LISTA DE TABELAS</b> .....	<b>4</b>
<b>LISTA DE GRÁFICOS</b> .....	<b>5</b>
<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>7</b>
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA.....	7
1.2 OBJETIVOS .....	9
1.2.1 Objetivo geral .....	9
1.2.2 Objetivos específicos.....	9
1.3 JUSTIFICATIVA DO ESTUDO.....	10
1.4 ORGANIZAÇÃO DO CONTEÚDO.....	10
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	<b>11</b>
2.1 TEORIA DO CAPITAL HUMANO.....	11
2.2 PESQUISAS PRECEDENTES SOBRE O TEMA.....	13
<b>3 METODOLOGIA DA PESQUISA</b> .....	<b>15</b>
<b>4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS</b> .....	<b>17</b>
4.1 CURSOS DE ESPECIALIZAÇÃO EM CONTABILIDADE DA UFPR .....	17
4.2 PERFIL DOS EGRESSOS DO CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO .....	17
4.3 OS EGRESSOS DA ESPECIALIZAÇÃO E SUA RELAÇÃO COM O MERCADO DE TRABALHO .....	18
4.4 A ESPECIALIZAÇÃO E SUAS MOTIVAÇÕES E CONTRIBUIÇÕES.....	21
<b>5 CONCLUSÕES</b> .....	<b>25</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>27</b>
<b>APÊNDICES 1- CARTA AOS EGRESSOS DO CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO UFPR</b> .....	<b>30</b>
<b>APÊNDICE 2- QUESTIONÁRIO</b> .....	<b>31</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Este capítulo apresenta uma visão geral acerca da teoria do capital humano. Inicialmente, apresenta-se o problema da pesquisa, após, os objetivos, as justificativas e por fim a forma como o trabalho está estruturado.

### 1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

O final do século XX foi marcado por uma série de mudanças no ambiente empresarial, que refletiram em várias áreas profissionais, acarretando mudanças em diversos setores da economia. As atividades econômicas compartilhadas com a ciência contábil moldam uma abordagem inovadora, onde o profissional contábil viabiliza novos caminhos, que instrumentalizam as suas atividades pelo acompanhamento de tais informações.

O contador é visto como um facilitador de mudanças nas organizações e como tal, deve mostrar suas diversas habilidades e competências. Este profissional é um profundo conhecedor dos problemas, necessidades e gerenciador de informações econômicas, financeiras e patrimoniais da empresa, podendo dessa forma, atuar de forma diferenciada e inovadora (MARION; SANTOS, 2001 *apud* ORO *et. al.*, 2010).

Pela exigência de mercado, atualmente não basta possuir uma graduação em Ciências Contábeis, é exigido do profissional contábil, buscar diferenciais competitivos em sua formação acadêmica, bem como competências que o torne apto a atuar frente às rápidas mudanças ocorridas no ambiente empresarial. Observa-se que, a qualificação universitária obrigatória foi substituída pela exigência de pós-graduação e as empresas passaram a cobrar dos seus colaboradores a aplicabilidade dos conhecimentos adquiridos em situações empresariais que se transformam a cada dia (FREZATTI, KASSAI, 2003). De modo que Antonelli, Colauto e Cunha (2012) destacam que a necessidade de aprimoramento de competências individuais na área contábil se intensificou devido as recentes alterações na legislação societária brasileira em 2007 e a convergência das normas

de contabilidade às normas internacionais (IFRS). Com isso, a qualificação profissional e o treinamento constante passaram a ser fator determinante de sua empregabilidade.

A empregabilidade vem sendo diretamente associada à qualificação profissional dos contadores, sendo esta representada por um conjunto de atributos que incluem aspectos relativos à educação formal, à capacidade de aprender permanentemente, de empreender, além de um conjunto de atitudes como iniciativa, autonomia e versatilidade. A empregabilidade é herdeira dos pressupostos da teoria do capital humano, na medida em que atribui à educação o papel fundamental para se enfrentar os desafios no ambiente empresarial (BALASSIANO, SEABRA, LEMOS; 2005).

Menezes Filho (2001, *apud* CUNHA, 2010) relata que os retornos econômicos, em termos salariais no Brasil, estão entre os mais elevados do mundo, o que é atribuído ao próprio processo de expansão educacional, que privilegia a poucos, e a aspectos socioculturais. O autor relata que indivíduos com ensino superior completo têm um rendimento salarial médio quase doze vezes maior do que aqueles sem escolaridade.

Dados da Coordenação para o Aperfeiçoamento do Pessoal de Nível Superior (CAPES) indicam um aumento de 38% do número de programas de pós-graduação *Stricto-sensu* no Brasil e de 33% no total de discentes de pós-graduação entre 2006 e 2011 (CAPES, 2013). Os dados não existem para os cursos de Especialização, mas o aumento do oferecimento de programas pode ser constatado baseado nos índices citados.

Desse modo, entender o quanto a educação contribui para o sucesso profissional e social é relevante principalmente porque a educação constitui num investimento financeiro, independente se é financiado pelo Estado ou por recursos próprios (CUNHA, 2007). De maneira geral, a remuneração percebida por uma determinada classe de profissionais apresenta grande disparidade intragrupo e, com os contadores tal verificação não é distinta (MARTINS *et. al.*, 2007).

A valorização do contador vem acontecendo de forma gradativa no mundo empresarial. A partir dessa reflexão, pode-se afirmar que a carreira destes profissionais evolui de acordo com os preceitos da teoria do capital humano, em que com o investimento em educação e aperfeiçoamento, incide em crescimento

intelectual do contador, que acumula conhecimentos que são utilizados em suas diferentes atividades (LUIS *et. al.*, 2012).

Dentro desse contexto, aguça-se o interesse por melhor entender como o curso de pós-graduação *latu senso*, contribui para o desenvolvimento profissional, pessoal e social e, conseqüentemente, de que forma promove a melhoria de vida destes egressos. Assim, a pesquisa pretende-se responder a seguinte questão-problema: **qual a percepção dos egressos de cursos de *latu sensu* sobre o desenvolvimento do profissional de contabilidade?**

## 1.2 OBJETIVOS

Esta seção apresenta primeiramente o objetivo geral do trabalho e em seguida objetivos específicos, os quais consistem em etapas para que se alcance o objetivo geral.

### 1.2.1 Objetivo geral

O objetivo geral do trabalho consiste em analisar a percepção dos egressos de cursos de *latu sensu* sobre o desenvolvimento do profissional de contabilidade.

### 1.2.2 Objetivos específicos

- Identificar potenciais fatores do desenvolvimento dos profissionais de contabilidade influenciados pela escolaridade, preconizados pela Teoria do Capital Humano; e
- Traçar o perfil profissiográfico dos egressos de programas de Pós-Graduação em nível de *lato sensu* do Departamento de Contabilidade da Universidade Federal do Paraná.

### 1.3 JUSTIFICATIVA DO ESTUDO

A educação em Ciências Contábeis é um tema ainda pouco discutido e estudado no Brasil. Apesar de existirem várias pesquisas sobre o tema, as premissas da teoria do capital humano vêm sendo pouco explorados de forma analítica, pois ainda carecem de estudos capazes de apresentar evidências empíricas que comprovem que a educação aumenta os rendimentos e a empregabilidade do profissional contábil.

Em decorrência do exposto, emerge a relevância desta pesquisa com fonte de consulta para os atuais e futuros alunos, também às instituições de ensino superior, além de possibilitar ao Departamento de Contabilidade da UFPR uma compreensão do seu próprio papel e as contribuições do programa para os indivíduos e para a sociedade.

### 1.4 ORGANIZAÇÃO DO CONTEÚDO

A monografia está dividida em cinco capítulos. No primeiro apresenta-se a introdução ao estudo, a qual abrange uma breve contextualização, o problema da pesquisa, os objetivos geral e específicos e, por fim, a justificativa e a estrutura do trabalho.

O segundo capítulo aborda o referencial teórico. Dividido em duas seções, inicialmente apresenta-se aspectos centrais da literatura em relação a teoria do capital humano e em, seguida, apresenta-se estudos que envolvem o capital humano. O terceiro capítulo explicita a metodologia da pesquisa. Além disso, este capítulo esclarece como se aplicou as etapas da pesquisa proposta, além dos instrumentos utilizados.

No quarto capítulo descrevem-se e analisam-se os resultados do estudo. No quinto capítulo apresentam-se as conclusões, que abrangem as limitações do trabalho e principais contribuições para posteriores investigações científicas.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Atualmente, não basta para o profissional contábil possuir simplesmente o título de “Bacharel em Ciências Contábeis”. É necessário o aprimoramento, por meio de novos cursos e a constante atualização dos conhecimentos. É exigido do contador, buscar diferenciais competitivos em sua formação acadêmica, bem como competências que o torne apto a atuar frente às rápidas mudanças ocorridas no ambiente empresarial (FREZATTI, KASSAI, 2003).

No entanto, o capital humano não é um ativo que pode ser comercializado, mas pode ser obtido, não como um ativo que se compra no mercado, mas com investimento no próprio indivíduo (SCHULTZ, 1973, apud MORAES, 2009). Desta forma, pode-se afirmar que a carreira do profissional contábil evolui de acordo com os preceitos da teoria do capital humano, que através de investimentos em educação e aperfeiçoamento, incide em crescimento intelectual do contador.

### 2.1 TEORIA DO CAPITAL HUMANO

A teoria do capital humano está relacionada à evolução dos processos sociais da história. O ser humano vem buscando formas de obter renda e prosperar, e, dessa forma, avança para a era do conhecimento (ORO *et. al.*, 2010). Neste entendimento, as pessoas são apresentadas como um dos principais fatores na busca por competitividade, porque são detentoras do conhecimento e necessitam de investimentos em capacitação, para trazerem benefícios econômicos às organizações (ANTUNES, CESAR e SUZUKI, 2007).

Um dos precursores da teoria do capital humano foi o filósofo Adam Smith, que já afirmava a influência que a escolaridade exercia sobre o mercado de trabalho. Foi ele o introdutor da noção do ser humano como capital, no seu clássico *Riqueza das nações* em 1776 e, também, quem formulou as bases do que mais tarde se tornaria a ciência do capital humano (CUNHA, CORNACHIONE JUNIOR e MARTINS, 2010).

No entanto, só na década de 1960, com o surgimento da Teoria do Capital Humano pelas mãos de Theodore W. Schultz, ganhador do prêmio Nobel de

Economia em 1979, que se começou a atribuir valor ao fator humano pela sua capacidade de gerar serviços (CUNHA, 2007). Os primeiros trabalhos produzidos por Schultz “nascem sob a preocupação de entender os fatores que influenciam o aumento da produtividade. Para Schultz, a educação é o principal capital humano, enquanto concebida como produtora de capacidade de trabalho (FRIGOTTO, 1989, apud PECIAR, 2009)”.

As premissas desta teoria, proposta por Schultz (1967, apud BALASSIANO, SEABRA, LEMOS, 2005), em seu artigo “*The Journal of Political Economy*”, sustenta a valorização que a qualificação profissional vem recebendo no Brasil, nos últimos anos. Neste sentido, Mincer (1974, apud MARTINS, MONTE, 2009, p.4), “ao tentar medir o capital humano, supôs que esta variável seria proporcional ao número de anos de instrução ou treinamento que um indivíduo possuísse”. Essas considerações foram posteriormente reforçadas por Blaug (1985, apud MARTINS, MONTE, 2009), quando afirma que o núcleo dessa teoria consiste na ideia de que o indivíduo investe em si mesmo de diversas formas, não apenas buscando desfrutar o presente, mas procurando rendimentos futuros, pecuniários ou não.

Portanto, elevações nos níveis de capital humano dos indivíduos não geram apenas significativos aumentos na produtividade e nos salários. Elevam também a competitividade das empresas, o bem-estar dos empregados e a vida da comunidade como um todo. Destacam-se também, outros benefícios, tais como, a diferenciação e estabilidade profissional, status, prestígio, respeitabilidade e reconhecimento, dentre outros (CUNHA, CORNACHIONE JUNIOR e MARTINS, 2010).

Contudo, observa-se que o capital humano está intrínseco a cada um, de forma que pode ser elaborado, reelaborado e cultivado, dentro do contexto de cada organização (ORO *et. al.*, 2010). Biagioni (2006, p. 5, apud MARTINS *et. al.*, 2007, p.5) salienta que “não só a escolaridade é fator de capital humano. O treinamento no desempenho do cargo (experiência) e a migração são tidos como formas de capital humano”.

Outros fatores estão inseridos no contexto da Teoria do Capital Humano e que também devem ser observados, embora seja dada atenção especial ao fator escolaridade (MARTINS *et. al.*, 2007). Assim sendo, salienta-se a importância de incorporar a essa discussão os aspectos sobre a dinâmica do capital em cada região

específica e seu contexto, de forma que se possa entender a complexidade do mercado de trabalho (SILVA, 2006, apud MARTINS *et. al.*, 2007).

## 2.2 PESQUISAS PRECEDENTES SOBRE O TEMA

O capital humano tem sido estudado há vários anos, no entanto, trabalhos mais profundos sobre esse tema são mais recentes. As pesquisas na área contábil de Fresati e Kassai (2003), Cunha (2007), Moraes (2009), Oro *et. al.* (2010) e Luis *et. al.* (2012) revelam que, de forma geral, os egressos obtiveram um aperfeiçoamento do capital humano com a titulação, melhorando o nível de renda, competitividade profissional, tendo impacto positivo em suas vidas.

Neste contexto, Frezatti e Kassai (2003) realizaram um levantamento da evolução dos salários pré e pós cursar MBA em Controladoria, do alcance de novos níveis na carreira e até mesmo a postura e aquisição de competências. Sua pesquisa buscou detectar os fatores que determinam o sucesso dos egressos dos cursos de MBA em Controladoria. Concluíram que 58% dos egressos do programa tiveram evolução profissional na carreira e cerca de 66% avaliaram positivamente o impacto causado pelo curso.

Por outro viés, Cunha (2007) realizou uma pesquisa que buscava identificar e analisar as avaliações e percepções dos doutores em Ciências Contábeis, titulados pela FEA/USP, sobre as influências do doutorado nos seus desenvolvimentos e nas suas responsabilidades sociais. De uma forma geral, pode afirmar que, estes egressos estavam em busca de aprimoramento profissional, ampliação de oportunidades, prestígio e melhoria na renda. E demonstraram grande satisfação quanto às contribuições do doutorado para suas atividades.

Moraes (2009) estudou a relação entre os perfis demográficos e profissiográficos dos mestres em Ciências Contábeis e os indicadores de avaliação dos programas de pós-graduação. O fator mais bem avaliado foi o espírito acadêmico e o fator com menor avaliação foi a remuneração. A percepção sobre a influência nos seus desenvolvimentos difere entre os egressos de um programa para outro. Isso ocorre devido aos diferentes estágios de evolução dos Programas de Pós-Graduação em Ciências Contábeis no Brasil.

Oro *et. al.* (2010) investigaram o desenvolvimento profissional dos egressos do curso de ciências contábeis da Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC). Mediante tais investigações, um dos aspectos mais evidenciados foi o amadurecimento pessoal. Além disso, concluíram que, de forma geral, os egressos obtiveram um avanço intelectual, econômico, e social com a titulação, melhorando o nível de renda, oportunidades de trabalho, competitividade profissional, onde influenciou positivamente a vida em sociedade.

Em 2012, Luis *et. al.* relataram que muitos alunos que optaram pelo curso de ciências contábeis são motivados pelo fato de já trabalharem na área. Sendo assim, o estudo procurou analisar as melhorias pessoais e profissionais obtidas por estes alunos após o ingresso na universidade. Os resultados obtidos foram, que os alunos que estavam cursando da 2<sup>a</sup> à 4<sup>a</sup> série, sentiam-se mais qualificados profissionalmente e mais confiantes socialmente.

Esses estudos evidenciam a necessidade de realizar o curso de Pós-Graduação para o aprimoramento dos conhecimentos do profissional contábil que influenciam o desenvolvimento de suas atividades, motivando o egresso a estar em constante aprendizagem, além de melhorar seu convívio em sociedade.

### 3 METODOLOGIA DA PESQUISA

A metodologia oferece o caminho para o pesquisador seguir seu desígnio, do mesmo modo possibilita o adequado desenvolvimento de uma pesquisa (LAKATOS; MARCONI, 2001). A pesquisa desenvolvida, neste estudo, apresenta caráter descritivo, que na concepção de Gil (1999, apud BEUREN, 2009, p.81) “tem como principal objetivo descrever características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre as variáveis”.

Quanto à forma de tratar o problema da pesquisa, foi adotado a metodologia qualitativa. Richardson (1999, p.80) menciona que “os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema”.

O processo de captar os aspectos que se pretende analisar na amostra é apresentado como a etapa que “exige um grande volume de tempo e de trabalho para reunir as informações [...]. Pressupõe a organização criteriosa da técnica e a confecção de instrumentos adequados de registro e de leitura dos dados [...]” (CHIZZOTTI, 2003, p.51).

Desse modo, como estratégia de coleta de dados foi realizada uma *survey* aplicada por meio de questionário, semelhante ao empregado nas pesquisas de Cunha (2007) e Moraes (2009). A escolha do questionário desenvolvido por Cunha em 2007. A ideia foi utilizar um instrumento de pesquisa já testado e que possui capacidade de captar informações para melhorar a compreensão da influência da teoria do capital humano no desenvolvimento profissional destes egressos.

De acordo com Gil (1999) nas pesquisas *survey* “basicamente, procede-se a solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para em seguida, mediante análise quantitativa, obter as conclusões correspondentes aos dados coletados”.

Para tanto, foi utilizado um questionário estruturado, que consiste num “conjunto de questões pré-elaboradas, sistematicamente e sequencialmente dispostas em itens, que constituem o tema da pesquisa, com objetivo de suscitar dos informantes as respostas por escrito [...] sobre o assunto, que saibam opinar ou informar” (CHIZZOTTI, 2003, p.55).

Nesta pesquisa, o formulário foi disponibilizado por meio eletrônico, através da ferramenta *SurveyDox*, por ser considerado um instrumento rápido e seguro para os respondentes e pesquisadores. Sendo assim, o questionário foi construído via *web*, gerando um *link* <http://www.surveymox.com/capitalhumanoufpr>, preservando o sigilo dos dados.

No primeiro grupo de informações do questionário identificaram-se os dados pessoais do respondente, em seguida as informações sobre a principal atividade remunerada do respondente. Na sequência, coletaram-se informações de múltipla escolha sobre os motivos da escolha da especialização utilizando uma escala do tipo *Likert*. Após informações sobre as alterações ocorridas após a conclusão da especialização e informações sobre a principal atividade remunerada do respondente quando do ingresso da especialização.

A população refere-se aos sujeitos que se constituem objetos de estudo. Para a caracterização da população, inicialmente, foi solicitado junto ao Coordenador do programa de Pós-Graduação *latu senso* do Departamento de Contabilidade da UFPR a relação dos e-mails dos egressos dos últimos 10 anos. A amostra é constituída por egressos do curso de especialização da UFPR até 2012. Foram obtidas 118 respostas válidas.

O questionário foi enviado por correio eletrônico e as respostas recebidas no período de outubro a dezembro de 2012. Os dados da pesquisa foram tabulados, submetidos a tratamento estatístico simples, e após fez-se a interpretação dos dados da pesquisa. Assim buscou-se na análise descritiva o tratamento dos dados, considerando-se esta população específica, o que se constitui na principal limitação deste estudo.

## 4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo apresentam-se e analisam-se os dados obtidos por meio da pesquisa. Inicialmente, apresenta-se o perfil dos egressos pesquisados. Após, evidenciam-se os dados coletados com o intuito de analisar a influência da teoria do capital humano no desenvolvimento profissional destes egressos.

### 4.1 CURSOS DE ESPECIALIZAÇÃO EM CONTABILIDADE DA UFPR

A Universidade Federal do Paraná é a mais antiga universidade do Brasil e símbolo de Curitiba. Além dos campi em Curitiba, a UFPR está presente no interior e no litoral do estado, tendo papel ativo no desenvolvimento sócio-econômico e na qualidade de vida dos paranaenses (UFPR, 2012).

A Universidade oferece mais de 100 habilitações na graduação, 112 cursos de mestrado e doutorado. Os cursos de especialização oferecidos pelo Departamento de Contabilidade da UFPR são: Contabilidade e Finanças, Controladoria, Gestão de Negócios, Gestão de Riscos Corporativos e MBA em Auditoria Integral.

### 4.2 PERFIL DOS EGRESSOS DO CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO

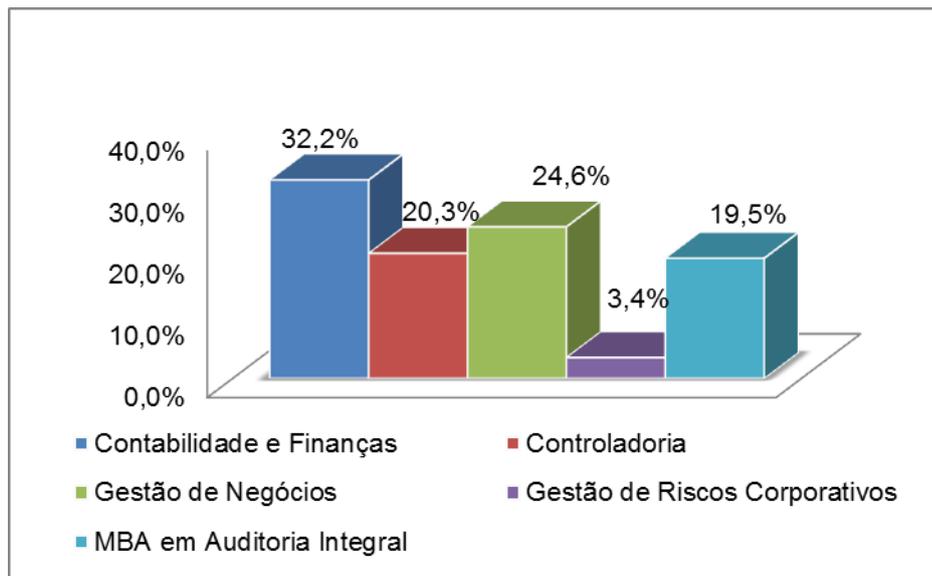
Com relação ao perfil dos egressos pesquisados, constatou-se que 47,5% são do sexo feminino e 52,5% do sexo masculino. A faixa etária atual mais representativa está entre 28 a 30 anos. Com relação ao estado civil mais comum, é o casado, com 48,3% e seguido pelo solteiro, com 41,5%. E o prazo de conclusão do curso de especialização oscila entre 12 a 18 meses.

**Tabela 1** - Síntese das características dos egressos pesquisados

<b>CARACTERÍSTICA</b>		<b>PORCENTAGEM</b>
SEXO	HOMENS	52,5
	MULHERES	47,5
IDADE	23 † 30 anos	40,3
	30 † 40 anos	38,9
	40 † 50 anos	15,9
	Mais de 50 anos	4,9
ESTADO CIVIL	SOLTEIROS	41,5
	CASADOS	48,3
	OUTROS	10,2

Fonte: elaborado pela autora.

Com relação às áreas de especialização em que os egressos escolheram para sua formação, a pesquisa indicou que os cursos com percentuais mais relevantes são a área de Contabilidade e Finanças, com 32,2%, e Gestão de Negócios, com 24,6%, conforme Gráfico 1.

**Gráfico 1** - Áreas de especialização dos egressos

Fonte: elaborado pela autora.

#### 4.3 OS EGRESSOS DA ESPECIALIZAÇÃO E SUA RELAÇÃO COM O MERCADO DE TRABALHO

Com relação à atividade profissional dos egressos pesquisados, constatou-se que têm sua principal atividade remunerada ligada ao mercado (94,9%), apenas

5,1% tem ligação com a academia. Os egressos que possuem atividade remunerada encontram-se principalmente no setor privado, tanto no início, como no final do curso. Porém, houve uma queda com relação ao início do curso. Percebe-se também, uma migração dos egressos para o setor público. Na Tabela 2 demonstra-se a relação dos pesquisados com o mercado de trabalho.

**Tabela 2** - Relação dos egressos com o mercado de trabalho

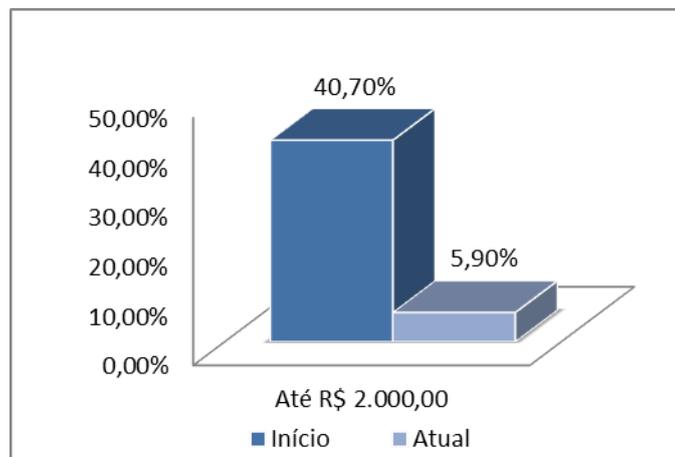
<b>CATEGORIA</b>	<b>NO INGRESSO</b>	<b>ATUAL</b>	<b>DIFERENÇA</b>
Empregado no setor público	16,9%	26,3%	9,4%
Empregado no setor privado	73,7%	61%	-12,7%
Autônomo, profissional liberal, consultor	3,4%	5,9%	2,5%
Proprietário ou sócio proprietário	6,8%	9,3%	2,5%
Outros	0,8%	2,5%	1,7%

Fonte: elaborado pela autora.

Quanto à faixa salarial dos egressos no início do curso e a remuneração atual refletem de forma positiva o aumento da remuneração salarial:

- a) Antes de iniciar a especialização, 40,7% dos pesquisados ganhavam até R\$ 2.000,00. Após a conclusão da especialização, somente 5,9% encontram-se nesta faixa salarial, o que indica que parte destes egressos passaram para uma faixa de remuneração mais elevada, como apresentada no Gráfico 2.

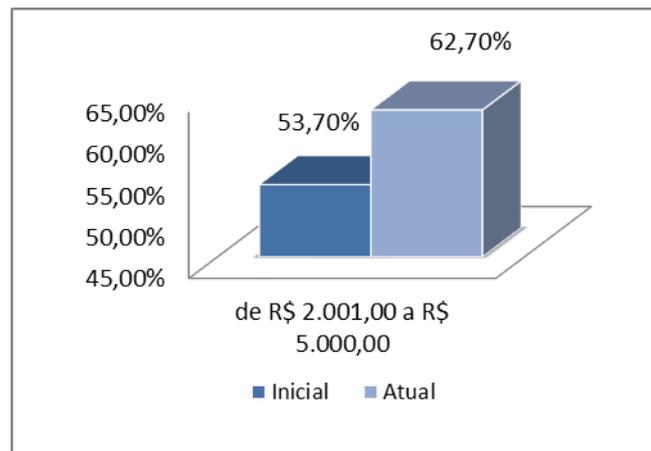
**Gráfico 2** - Remuneração dos egressos - até R\$ 2.000,00



Fonte: elaborada pelo autora.

- b) Na faixa salarial de R\$ 2.001,00 a R\$ 5.000,00 inicialmente, 53,7% dos pesquisados encontravam-se nesta faixa e após a conclusão, 62,7% (Gráfico 3). Dos que se situam nesta faixa salarial, 54% são do sexo feminino e 46% são do sexo masculino.

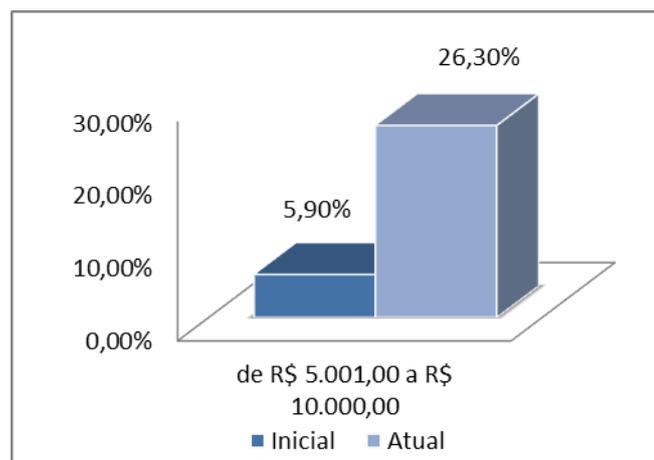
**Gráfico 3** – Remuneração dos egressos – de R\$ 2.001,00 a R\$ 5.000,00



Fonte: elaborada pelo autora.

- c) E na faixa de R\$ 5.001,00 até 10.000,00 apresentavam antes 5,9% e após a conclusão, aumentou para 26,3% (Gráfico 4). Dos que se encontram nesta faixa salarial, 39% são do sexo feminino e 61% são do sexo masculino.

**Gráfico 4** - Remuneração dos egressos – de R\$ 5.001,00 até 10.000,00

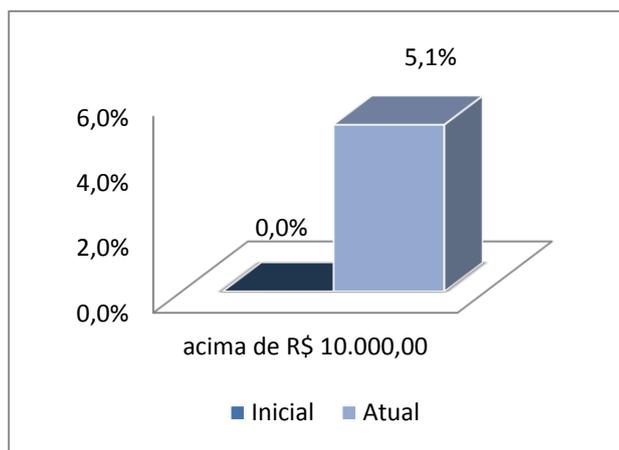


Fonte: elaborada pelo autora.

- d) Já na faixa de acima R\$ 10.000,00, ao ingressar no curso, nenhum dos pesquisados encontravam-se nesta faixa salarial. Com o término do curso de

especialização 5,1% migraram para esta faixa salarial (Gráfico 5). Dos que estão na faixa mais alta de remuneração, nenhum dos egressos do sexo feminino se enquadraram nesta faixa salarial. Sendo representada exclusivamente por homens, que atuam principalmente no setor público (84%).

**Gráfico 5** - Remuneração dos egressos - acima R\$ 10.000,00



Fonte: elaborado pela autora.

A remuneração dos egressos, quando comparada no início do curso com a remuneração atual, constatou-se uma valorização da classe contábil. Quando concluído o curso de especialização, os egressos estão sendo reconhecidos pelo mercado de trabalho como pessoas com maior capacitação profissional, e, conseqüentemente, auferindo uma maior renda.

#### 4.4 A ESPECIALIZAÇÃO E SUAS MOTIVAÇÕES E CONTRIBUIÇÕES

Perguntou-se aos egressos sobre a motivação para a escolha do curso especialização. Solicitou-se que avaliassem dez quesitos, conforme uma escala que varia de 0 para não pesou; 1 pesou um pouco; 2 peso médio; e 3 pesou muito. A tabela 2, apresenta os fatores que influenciaram a fazer o curso de Especialização:

**Tabela 2** - Fatores que influenciaram a fazer a Especialização da UFPR

FATOR	Não	Pesou	Peso	Pesou
	Pesou	Pouco	Médio	Muito
Corrigir deficiências da graduação	38,1%	22,0%	20,3%	19,5%
Seguir/aprimorar carreira profissional	0,8%	4,2%	19,5%	75,4%
Ampliar oportunidades de trabalho	5,1%	9,3%	24,6%	61,0%
Obter mais conhecimento	0%	2,5%	24,6%	72,9%
Obter melhor nível de renda	6,8%	15,3%	32,2%	45,8%
Obter diferenciação profissional	1,7%	6,8%	25,4%	66,1%
Melhorar a competitividade profissional	1,7%	5,9%	30,5%	61,9%
Alcançar prestígio profissional	7,6%	19,5%	29,7%	43,2%

Fonte: elaborado pela autora.

Constatou-se maior relevância de percentual para o peso 4 (pesou muito) em 7 fatores. O fator seguir/aprimorar carreira profissional obteve 75,4%; em segundo, obter mais conhecimento, com 66,1%; em terceiro, o fator melhorar a competitividade profissional, com 61,9%.

O item Corrigir deficiências da graduação houve menor manifestação de contribuição acadêmica, 38,1% dos respondentes. Apenas 19,5% dos respondentes atribuíram peso alto a este fator. Exceto essa motivação, observa-se que todas as outras tiveram um comportamento de respostas equilibrado, representando um peso de médio a alto na decisão de realizar o curso de especialização.

Foi solicitado aos pesquisados que avaliassem as contribuições da especialização nas atividades atualmente desenvolvidas. Apresentaram-se três alternativas para serem avaliadas, conforme a contribuição que estariam fornecendo para o seu exercício profissional: A formação teórica (básica ou aplicada) da especialização, a atualização dos conhecimentos em minha área de especialização, os contatos acadêmicos ou profissionais que obtive durante a especialização.

Os resultados encontrados tendem a indicar uma avaliação positiva, quanto às contribuições do curso para o desenvolvimento de suas atividades atuais. Os fatores que contribuem nas atividades desenvolvidas pelos egressos atualmente são visualizados na Tabela 3:

**Tabela 3** - Fatores que contribuem nas atividades desenvolvidas pelos egressos atualmente

<b>FATOR</b>	<b>Não tem contribuição</b>	<b>Baixa contribuição</b>	<b>Média contribuição</b>	<b>Alta contribuição</b>
A formação teórica (básica ou aplicada) da especialização	5,1%	20,3%	55,1%	19,5%
A atualização dos conhecimentos em minha área de especialização	5,9%	21,2%	48,3%	24,6%
Os contatos acadêmicos ou profissionais que obtive durante a especialização	18,6%	34,7%	33,1%	13,6%

Fonte: elaborado pela autora.

Essa constatação também foi relatada por Oro *et. al.*(2010) quando constatou que 88,9% dos respondentes de sua pesquisa, tiveram grande influência da universidade 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.

Luis *et. al.*(2012) também relataram em sua pesquisa realizada entre os alunos da Universidade de Londrina – UEL, que as mudanças no ambiente de trabalho foram notórias, através da confiabilidade no trabalho desenvolvido e o reconhecimento dos seus potenciais, demonstrados pelos seus companheiros e superiores hierárquicos.

Indagou-se aos pesquisados se o título de especialista trouxe mudanças em aspectos relevantes da vida dos egressos, positivas ou negativas. Procurou-se avaliar em que grau de intensidade elas ocorreram. Para isso solicitou-se aos egressos que conferissem nota de 0 a 10, a 19 fatores da teoria do capital humano estabelecidos por Cunha (2007).

Os fatores propostos por Cunha (2007) foram: Mobilidade profissional, remuneração, empregabilidade, estilo de vida, estabilidade profissional, habilidades cognitivas, prestígio, status, amadurecimento pessoal, promoção social, diferenciação profissional, produtividade, responsabilidade social, competências analíticas, autonomia profissional, produção acadêmica, oportunidades na carreira, espírito acadêmico, respeitabilidade e reconhecimento acadêmico/profissional.

Os resultados confirmam a tese proposta por Cunha (2007), que constatou na percepção dos egressos, que dos 19 fatores apresentados, foram substancialmente influenciados com a titulação (Tabela 4).

**Tabela 4** - Fatores que são Influenciados pelo Título de Especialista

	<b>Escore</b>	
	<b>N</b>	<b>% (1180 = 100)</b>
Mobilidade profissional	668	57
Remuneração	685	58
Empregabilidade	696	59
Estilo de vida	653	55
Estabilidade profissional	643	54
Habilidades cognitivas	757	64
Prestígio	737	62
Status	702	59
Amadurecimento pessoal	911	77
Promoção social	712	60
Diferenciação profissional	842	71
Produtividade	785	67
Responsabilidade social	705	60
Competências analíticas	841	71
Autonomia profissional	670	57
Produção acadêmica	702	59
Oportunidades na carreira	758	64
Espírito acadêmico	749	63
Respeitabilidade e reconhecimento acadêmico/profissional	800	68

Fonte: elaborado pela autora.

Observa-se na Tabela 4 que os fatores relacionados estabilidade profissional, estilo de vida são os de menor importância para os egressos. Ao contrário de fatores como amadurecimento pessoal, diferenciação profissional e competências analíticas.

Isto também foi verificado na pesquisa de Oro *et. al.*(2010), o item relacionado ao amadurecimento pessoal obteve a maior nota entre os egressos, 83 e os outros itens ficaram com notas entre 60 a 70. Dessa forma, verifica-se que o título de Especialista pela UFPR provocou modificações positivas na vida destes egressos, tanto no quesito quantitativo, relacionado à remuneração, quanto nos qualitativos, relacionados ao capital humano, tais como, amadurecimento pessoal, diferenciação profissional, dentre outros.

## 5 CONCLUSÕES

O objetivo geral desta pesquisa consistiu em analisar a percepção dos egressos de cursos de *latu sensu* sobre o desenvolvimento do profissional de contabilidade. Nesse sentido realizou-se pesquisa descritiva, utilizando o método *survey* com abordagem qualitativa. A coleta de dados ocorreu nos meses de outubro a dezembro de 2012 por meio de um questionário com perguntas fechadas.

Constatou-se que a maioria dos egressos tem sua principal atividade remunerada ligada ao mercado e são empregados no setor privado, tanto no início, como no final do curso. Porém, houve uma queda com relação ao início do curso. Percebe-se também, uma migração dos egressos para o setor público.

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 (2007).

Na sequência, abordaram-se os atributos indicados como mais relevantes e que influenciaram para ingressar na vida acadêmica, sendo que aprimorar a carreira profissional obteve maior pontuação, seguido de obter mais conhecimento e melhorar a competitividade profissional.

Outro aspecto consistiu em identificar os fatores de maior peso nas atividades desenvolvidas pelos egressos atualmente. O fator com maior relevância foi a atualização dos conhecimentos na área profissional, seguido do fator da formação teórica e os contatos acadêmicos ou profissionais que obteve durante a especialização.

Observou-se ainda que, para maioria, a contribuição do curso de especialização foi fundamental para o aperfeiçoamento do capital humano e melhoria na convivência em sociedade. Com relação às alterações na vida pessoal e profissional com o título de especialista, foi um dos aspectos mais evidenciados foi o amadurecimento pessoal, seguido por diferenciação profissional e competências analíticas.

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-a-dia em sua vida profissional e pessoal.

A limitação principal do estudo consiste no tamanho da amostra. Dessa forma, os resultados alcançados não podem ser generalizados, só explicam o atual estado da arte para esse universo amostral. Qualquer aplicação para outro universo carece de adaptações.

## REFERÊNCIAS

ANTONELLI, Ricardo A.; COLAUTO, Romualdo D.; CUNHA, Jaqueline V. Alves. Expectativa e satisfação dos alunos de Ciências Contábeis com relação às competências docentes. **Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación**. ISSN: 1696-4713, RINACE, v. 10, n. 1, p. 75-91, 2012.

ANTUNES, M. T. P.; CESAR, A. M. R. V. C.; SUZUKI, E. K. A controladoria na gestão do capital humano: um fator de competitividade empresarial. In: Congresso USP Controladoria e Contabilidade, VII, 2007, São Paulo/SP. **Anais do VII Congresso USP Controladoria e Contabilidade**. São Paulo, 2007. Disponível em: <[http://www.congressosp.fipecafi.org/artigos72007/an\\_resumo.asp?con=1&cod\\_trabalho=386](http://www.congressosp.fipecafi.org/artigos72007/an_resumo.asp?con=1&cod_trabalho=386)>. Acesso em 10 de abr. 2013.

BALASSIANO, Moisés; SEABRA, Alexandre Alves de; LEMOS, Ana Heloisa. Escolaridade, Salários e Empregabilidade: Tem Razão a Teoria do Capital Humano? **Revista de Administração Contemporânea** - ANPAD, 2005. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/rac/vol\\_09/dwn/rac-v9-n4-mbb.pdf](http://www.anpad.org.br/rac/vol_09/dwn/rac-v9-n4-mbb.pdf)>. Acesso em: 28 ago. 2012.

BEUREN, Ilse Maria (Org.). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**: teoria e prática. São Paulo: Atlas, 2009.

CAPES. GeoCapes – Dados Estatísticos. Disponível em: <<http://geocapes.capes.gov.br/geocapesds/>>. Acesso em: 13 abr. 2013.

CHIZZOTTI, Antônio. **Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais**. São Paulo: Cortez, 2003.

CUNHA, Jacqueline Veneroso Alves da. **Doutores em ciências contábeis da FEA/USP: Análise sob a óptica da teoria do capital humano**. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, 2007. 267 p. Disponível em:

<<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-17102007-173046/pt-br.php>>. Acesso em 28 ago. 2012.

CUNHA, Jacqueline Veneroso Alves; CORNACHIONE JUNIOR, Edgard Bruno; MARTINS, Gilberto de Andrade. Doutores em Ciências Contábeis: Análise sob a Óptica da Teoria do Capital Humano. **Revista de Administração Contemporânea - RAC**, Curitiba, v. 14, n. 3, p. 532-557, Mai./Jun. 2010. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/rac>>. Acesso em 10 de abril de 2013.

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: 28 ago. 2012.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica**. 4.ed., São Paulo, Atlas, 2001.

LUIS, Nilcéia Diegues *et. al.* As melhorias profissionais e pessoais de alunos do curso de graduação em ciências contábeis que atuavam na área anteriormente ao ingresso na universidade. **Revista do CRCPR**. Ano 37, n. 161, p. 27-34. 2012.

Disponível em:

<<http://www.crcpr.org.br/new/content/publicacao/revista/revista.php?numero=161>>.

Acesso em: 28 ago. 2012.

MARTINS, O. S. *et. al.* Fatores que influenciam os salários dos contadores à luz das teorias econômicas do emprego: um estudo exploratório na Paraíba e no Rio Grande do Norte. In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (SEGeT), IV, 2007, Rezende/RJ. **Anais do IV Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**.

Rezende, 2007. Disponível em <<http://www.aedb>

.br/seget/artigos07/1306\_Artigo%20-%20SEGeT.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2012.

MARTINS, Orleans Silva; MONTE, Paulo Aguiar. **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. Disponível em: <<http://www.repec.org.br/index.php/repec/article/view/65> >. Acesso em 28 ago. 2012.

MORAES, Romildo de Oliveira. **Mestres em ciências contábeis sob a óptica da Teoria do Capital Humano**. Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo (USP), São Paulo, 2009. 156 p. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-10052010-150158/en.php>>. Acesso em 28 ago. 2012.

ORO, Ieda Margarete *et. al.* Egressos em ciências contábeis: Análise do desenvolvimento profissional sob o enfoque da teoria do capital humano. **Revista Universo Contábil**. ISSN 1809-3337, FURB, v. 6, n.4, p. 35-49, out./dez., 2010. Disponível em: <<http://proxy.furb.br/ojs/index.php/universocontabil/article/view/1357>>. Acesso em 28 ago. 2012.

PECIAR, Paola Luciana Rodriguez. A educação superior universitária frente aos desafios das mudanças do mundo do trabalho no contexto do neoliberalismo **Reflexão & Ação**. Santa Cruz do Sul, v. 17, n. 2, 2009. Disponível em: <<https://online.unisc.br/seer/index.php/reflex/article/view/1050>>. Acesso em 10 de abr. de 2013.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: método e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SILVA, Antônio Carlos Ribeiro da. **Metodologia da Pesquisa Aplicada a contabilidade**: orientações de estudos, projetos, artigos, relatórios, monografias, dissertações, teses. São Paulo: Atlas, 2003.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszksat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 3. ed. Florianópolis: EDUFSC, 2001.

## APÊNDICES 1- CARTA AOS EGRESSOS DO CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO UFPR

Prezado (a) Colega:

Sou aluna da Pós-Graduação em Controladoria da UFPR, onde estou desenvolvendo a Monografia sob orientação do Prof. Dr. Romualdo Douglas Colauto.

Sob a ótica da Teoria do Capital Humano esta pesquisa tem como objetivo identificar as influências do curso da Pós-Graduação latu senso do Departamento de Contabilidade da UFPR sobre os egressos. A participação é voluntária e você pode responder o questionário no momento que melhor lhe convier. Os resultados serão tratados de forma agregada, mantendo-se sigilo sobre a identidade e informações individuais dos pesquisados. Sua participação é fundamental para o êxito deste estudo.

O questionário da pesquisa encontra-se disponível no endereço eletrônico:  
<http://www.surveymox.com/capitalhumanoufpr>.

Dúvidas sobre o preenchimento do questionário, favor entrar em contato com Franciele pelo e-mail [m.franciele@gmail.com](mailto:m.franciele@gmail.com). Agradeço a especial atenção e aguardo sua valiosa colaboração.

Franciele Machado

Prof. Dr. Romualdo Douglas Colauto

## APÊNDICE 2- QUESTIONÁRIO

Prezado(a) Colega

Sou aluna da Pós-Graduação em Controladoria da UFPR, onde estou desenvolvendo a Monografia sob orientação do Prof. Dr. Romualdo Douglas Colauto. Sob a ótica da Teoria do Capital Humano esta pesquisa tem como objetivo identificar as influências do curso da Pós-Graduação *latu senso* do Departamento de Contabilidade da UFPR sobre os egressos. Sua participação é fundamental para o êxito deste estudo. Dúvidas sobre o preenchimento do questionário, favor entrar em contato com Franciele pelo e-mail [m.franciele@gmail.com](mailto:m.franciele@gmail.com).

### A. IDENTIFICAÇÃO

- 1 - Ano de Nascimento (aaaa):
- 2 - Estado civil: ( ) solteiro ( ) casado ( ) divorciado ( ) separado  
( ) outro :
- 3 - Sexo: ( ) feminino ( ) masculino
- 4 - Curso de Especialização  
( ) Contabilidade e Finanças  
( ) Controladoria  
( ) Gestão de Negócios  
( ) Gestão de Riscos Corporativos  
( ) MBA em Auditoria Integral
- 5 - Ano início do curso (aaaa):
- 6 - Ano término do curso (aaaa):

### B. ATIVIDADE ATUAL

- 7 - Atualmente, sua principal atividade remunerada está ligada a:  
( ) Mercado ( ) Academia
- 8 - Em qual situação sua principal atividade remunerada se enquadra?

- ( ) Empregado no setor público
- ( ) Empregado no setor privado
- ( ) Autônomo, profissional liberal, consultor
- ( ) Proprietário ou sócio proprietário
- ( ) outro :

9 - Indique em que faixa de remuneração mensal se situa atualmente:

- ( ) Até R\$ 2.000,00
- ( ) Acima de R\$ 2.000,00 até R\$ 5.000,00
- ( ) Acima de R\$ 5.000,00 até R\$ 10.000,00
- ( ) Acima de R\$ 10.000,00

### C. ESPECIALIZAÇÃO E TRABALHO

10 - Avalie, conforme a escala, quanto cada um dos fatores pesou na sua decisão de fazer a Especialização da UFPR?

Não pesou	1	Pesou um pouco	2
Peso médio	3	Pesou muito	4

		1	2	3	4
10.1	Corrigir deficiências da graduação				
10.2	Seguir/aprimorar carreira profissional				
10.3	Ampliar oportunidades de trabalho				
10.4	Obter mais conhecimento				
10.5	Obter melhor nível de renda				
10.6	Obter diferenciação profissional				
10.7	Melhorar a competitividade profissional				
10.8	Alcançar prestígio profissional				

11 - Entre os aspectos abaixo, quanto cada um deles tem contribuído para as atividades que desenvolve atualmente? Avalie, conforme a escala:

Não tem contribuído	1	Baixa Contribuição	2
Média contribuição	3	Alta contribuição	4

		1	2	3	4
11.1	A formação teórica (básica ou aplicada) da especialização				
11.2	A atualização dos conhecimentos em minha área de especialização				
11.3	Os contatos acadêmicos ou profissionais que obtive durante a especialização				

#### D. INFLUÊNCIAS DA ESPECIALIZAÇÃO

12 - Em termos de alterações ocorridas após a conclusão da Especialização, avalie os fatores abaixo de 0 (zero) a 10 (dez), conforme o grau de intensidade provocada pelo título de Especialista:

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.1	Mobilidade profissional										
12.2	Remuneração										
12.3	Empregabilidade										
12.4	Estilo de vida										
12.5	Estabilidade profissional										
12.6	Habilidades cognitivas										
12.7	Prestígio										
12.8	Status										
12.9	Amadurecimento pessoal										
12.10	Promoção social										
12.11	Diferenciação profissional										
12.12	Produtividade										
12.13	Responsabilidade social										
12.14	Competências analíticas										
12.15	Autonomia profissional										
12.16	Produção acadêmica										
12.17	Oportunidades na carreira										
12.18	Espírito acadêmico										
12.19	Respeitabilidade e reconhecimento acadêmico/profissional										

#### E. ATIVIDADE QUANDO DO INGRESSO DA ESPECIALIZAÇÃO

13 - Na época do ingresso na Especialização, sua principal atividade remunerada estava ligada a:       ( ) Mercado ( ) Academia

14 - Quando do ingresso no Curso de Especialização, qual era a situação da sua principal atividade remunerada?

( ) Empregado no setor público

- Empregado no setor privado
- Autônomo, profissional liberal, consultor
- Proprietário ou sócio proprietário
- outro :

15 - Indique em que faixa de remuneração mensal total, aproximadamente, se situava na época do ingresso na Especialização:

- Até R\$ 2.000,00
- Acima de R\$ 2.000,00 até R\$ 5.000,00
- Acima de R\$ 5.000,00 até R\$ 10.000,00
- Acima de R\$ 10.000,00

16 - Deseja receber o resultado desta pesquisa via e-mail: Se sim, e-mail: