

# **Fatores que influenciam o ingressante na escolha de um Mestrado Profissional em Contabilidade ou Controladoria**

**Paulo Cesar Silva** (UNIFESP) - paulo.silva@unifesp.br

**Gilberto Perez** (UPM) - gperez@usp.br

## **Resumo:**

*Esta pesquisa teve como objetivo identificar os principais fatores que podem influenciar a decisão de um profissional do mercado na escolha de um curso de Mestrado Profissional no Brasil. Sob a ótica do capital humano, teoria que promove a educação como peça decisiva nas oportunidades de aumento do percentual do nível de renda, empregabilidade, capacidade de inovação e aumento de habilidades, optou-se por uma pesquisa quantitativa, com aplicação de um questionário eletrônico junto aos egressos de quatro universidades no Brasil que oferecem Mestrados Profissionais. Após a coleta dos dados, os mesmos foram analisados mediante a aplicação da técnica de análise fatorial, o que permitiu a identificação e interpretação de quatro fatores. Dentre eles, destacam-se como importantes: a Visibilidade e Fortalecimento Profissional; Aprimoramento e Desenvolvimento em Docência e Pesquisa e Empregabilidade e Aumento de Renda pela Competitividade Profissional. Espera-se que os resultados alcançados neste estudo possam ser úteis aos aspirantes ao Mestrado Profissional, assim como às Instituições de Ensino Superior que já oferecem, ou pretendem fazer-lo nessa modalidade de pós-graduação.*

**Palavras-chave:** *Mestrado profissional; Educação; Teoria do Capital Humano.*

**Área temática:** *Metodologias de ensino e pesquisa em custos*

## **Fatores que influenciam o ingressante na escolha de um Mestrado Profissional em Contabilidade ou Controladoria**

### **RESUMO**

Esta pesquisa teve como objetivo identificar os principais fatores que podem influenciar a decisão de um profissional do mercado na escolha de um curso de Mestrado Profissional no Brasil. Sob a ótica do capital humano, teoria que promove a educação como peça decisiva nas oportunidades de aumento do percentual do nível de renda, empregabilidade, capacidade de inovação e aumento de habilidades, optou-se por uma pesquisa quantitativa, com aplicação de um questionário eletrônico junto aos egressos de quatro universidades no Brasil que oferecem Mestrados Profissionais. Após a coleta dos dados, os mesmos foram analisados mediante a aplicação da técnica de análise fatorial, o que permitiu a identificação e interpretação de quatro fatores. Dentre eles, destacam-se como importantes: a Visibilidade e Fortalecimento Profissional; Aprimoramento e Desenvolvimento em Docência e Pesquisa e Empregabilidade e Aumento de Renda pela Competitividade Profissional. Espera-se que os resultados alcançados neste estudo possam ser úteis aos aspirantes ao Mestrado Profissional, assim como às Instituições de Ensino Superior que já oferecem, ou pretendem fazer-lo nessa modalidade de pós-graduação.

Palavras-chave: Mestrado profissional; Educação; Teoria do Capital Humano.

Área Temática: Metodologias de ensino e pesquisa em custos

### **1. INTRODUÇÃO**

Nos anos 60 e 70 o governo federal, por meio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), empreendeu inúmeros esforços para a viabilização da pós-graduação no Brasil, priorizando o curso em nível de doutorado. Fischer (2003) destaca que esses esforços na busca de formação de profissionais serviam para a docência, ensino e orientação de novos pesquisadores, impulsionando o estabelecimento de uma política rígida de especialização no ensino superior baseada em parte no modelo norte americano.

Naquele momento, os programas de pós-graduação mimetizaram os programas internacionais que formavam professores no que estes tinham de mais acadêmico, o que permitiu a criação dos primeiros cursos de mestrado acadêmico, destaca Fischer (2003). Agopyan e Lobo (2007) expõem a priorização da criação de cursos de pós-graduação, no final de década de 80, voltados à formação de profissionais de alto nível, não somente para atuar na vida acadêmica.

Pouco tempo depois, na década de 90, a criação de um novo tipo de mestrado, com orientação profissional, de fato, dá lugar ao Mestrado Profissional (MP) para atender a grande demanda por qualificação profissional, algo que, anos antes, seria impensável no meio acadêmico. Não eram poucos os que viam esse tipo de curso como uma ameaça à concepção originalmente firmada para o Mestrado Acadêmico (MA), projetado para o fortalecimento das áreas de conhecimento do país.

Nesse sentido, como resposta à demanda por soluções que fossem de cunho mais realista às empresas, e à sociedade como um todo, originou-se a proposta de um curso em condições de equiparação com o MA, para que com ele fosse possível preencher o espaço até então vago pela ausência de uma educação que fosse adequada à realidade profissional de seus alunos, ou seja, profissionais inseridos de mercado de trabalho e, não, puramente mestres acadêmicos.

O reconhecimento do MP, entretanto, só veio mais tarde, por meio da portaria nº 080 de 16/12/98, como ressaltam Agopyan e Lobo (2007), sendo regulamentado segundo as mesmas prerrogativas do MA. O MP foi criado para capacitar profissionais para o exercício da prática profissional avançada, assim como transferir conhecimento para a sociedade, atendendo demandas específicas e de arranjos produtivos para o desenvolvimento nacional, agregando competitividade e aumentando a produtividade em empresas, organizações públicas e privadas, segundo a CAPES (2011).

Dessa forma, o MP é um curso em nível *stricto sensu* que funciona sob as mesmas diretrizes do MA, focando os profissionais de mercado, e que dá ênfase à geração de conhecimento que seja útil e aplicável às questões relativas da prática profissional. Esse enfoque deve estar contemplado nas disciplinas e, necessariamente, no produto final do curso, ou seja, na dissertação, sendo este o principal diferencial em relação ao MA, visto que o curso de MP habilita o profissional também à docência, bem como a se candidatar a uma vaga em um curso de doutorado. Com esse formato, o curso busca, objetivamente, formar profissionais capacitados para pesquisa, desenvolvimento e inovação, aptos a repassar seus conhecimentos para os profissionais dentro de sua área de atuação profissional.

Na visão de Castro (2005), em um momento antes da concepção do MP, a pós-graduação acadêmica cumpriu bem o seu papel de formar professores pesquisadores, mas deixou uma lacuna em duas frentes fundamentais: 1) O mercado das empresas que necessitam de pessoal com um nível de preparação que ultrapassa a graduação e de especialização em nível de *lato sensu*; 2) as instituições de ensino que precisam de perfis de professores diferentes dos mestres e doutores voltados para a pesquisa acadêmica.

Nesse sentido, Ribeiro (2005) destaca que há três necessidades da sociedade atual que levam a acreditar na importância do MP: 1) formação cada vez mais qualificada em vários setores que não lidam com a pesquisa de ponta; 2) aumento das titulações no País e 3) transferência de conhecimento científico para as empresas ou para o mercado, com vistas a benefícios da sociedade como um todo, incluindo-se o setor público e os movimentos sociais. Com isso, tem-se a ampliação da empregabilidade, produtividade e rendimento potencial.

Martins e Monte (2010) argumentam que esses ganhos se fundamentam no conceito de que a aquisição de mais conhecimentos e habilidades aumenta o valor do capital humano. Já, Blaug (1975) vê a educação como um investimento não somente para o indivíduo, mas, também, para a sociedade como um todo, mesmo que não eleve a renda do seu possuidor. Para Becker (2008), o crescimento econômico depende muito das sinergias entre o conhecimento novo e de capital humano, razão pelas quais grandes aumentos em educação e formação têm acompanhado os principais avanços no conhecimento tecnológico em todos os países que alcançaram um crescimento econômico significativo. Por sua vez, com maior conhecimento, os agentes buscam, junto ao mercado de trabalho, maiores rendimentos futuros. Barros, Valentin e Melo (2005) afirmam que essa busca vem de pessoas já colocadas no mercado de trabalho, interessadas em boa formação em pesquisa, para encontrar soluções práticas para sua área. Para eles essa motivação pode ser vista, dentre outras coisas, como uma procura por destaque em sua carreira.

Essa transformação no mercado profissional brasileiro, consequência advinda da necessidade dos próprios profissionais, tem estimulado a procura por essa modalidade de mestrado nos mais variados ramos do conhecimento. Fato é que, diferentemente da concepção de MA, a modalidade do curso de mestrado com orientação profissional ainda está em franco crescimento, atuando em várias frentes devido ao número de áreas profissionais autorizadas pela CAPES. Isso significa que a população para essas áreas também tende a ser bastante heterogênea.

Diante do exposto, a questão de pesquisa formulada para este estudo foi: **Quais fatores influenciam um candidato na escolha por um curso de mestrado profissional em contabilidade e controladoria?**

O objetivo geral é conhecer os principais fatores que podem influenciar a decisão de um profissional na escolha por um curso de Mestrado Profissional no Brasil.

Entende-se que compreender detalhes da percepção de profissionais dispostos a investir em seu capital humano por meio da aquisição de educação formal pode representar uma vantagem para as instituições ofertantes dos cursos de forma a se aperfeiçoar a estrutura dos cursos oferecidos aos seus potenciais alunos, contribuindo para aumentar a qualidade dos mesmos.

O artigo está dividido em cinco seções, quais sejam: esta seção introdutória, seguida por um breve referencial teórico, a descrição metodologia utilizada para a coleta e análise dos dados, trazendo, à sequência, a apresentação dos resultados dos dados coletados, finalizando com a conclusão e recomendação para estudos futuros relacionados ao tema.

## 2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

### 2.1 O Mestrado Profissional

O curso de Mestrado Profissional (MP) responde a uma necessidade socialmente definida de capacitação profissional. A carência de profissionais que correspondam à altura às exigências do mercado é de alguma forma custosa à sociedade, posto que a insuficiência de atores importantes na manutenção do sistema econômico acarreta atrasos para o desenvolvimento da economia como um todo (Parecer CNE/CES 0079/2002). A exclusividade para o MA não seria suficiente para assegurar a formação de pessoal de alta qualificação para atuar na indústria, ao que hoje se percebe que o MP é quem têm a responsabilidade de unir o mundo da academia e o mundo do trabalho, conforme ressalta Giulliani (2010).

Silveira e Pinto (2005) salientam os aspectos positivos do MP, destacando a proposta da CAPES na soma do aspecto prático ao teórico, com ênfase em problemas externos à academia, porém com qualidade avaliada e atestada dentro dos rigores da legislação vigente. Os autores entendem que o objetivo de capacitar melhores profissionais para as empresas é claramente aferido no MP, mas alertam que a formação de atores sociais não se apresenta com a mesma facilidade, pois tais profissionais não demandam apenas a junção de conhecimentos teóricos e práticos, mas, também, uma maior capacidade reflexiva que necessitará de um maior aprofundamento teórico próprio do MA.

Ainda que possam existir alguns ruídos quanto à criação e validade do MP, alguns já advogam que não há dúvidas sobre a importância do programa que chega para cobrir lacunas deixadas pelos cursos existentes no sistema educacional Brasileiro. Silveira e Pinto (2005) compartilham desse pensamento, ponderando que, em tese, um MP viria a suprir a lacuna existente no sistema com relação à qualidade da pós-graduação em nível de *lato sensu*.

Para Fischer (2005), a concepção de que os MP's não representam uma ameaça ao sistema vigente, mas, sim, uma opção a mais, figurando como alternativa de programa temático frente aos outros programas de pós-graduação já existentes. Isso significa dizer que a diversificação de concepções na educação fortalece e amplia o leque de oportunidades que podem contribuir para que as deficiências na formação de especialização sejam minoradas por força dessa iniciativa.

Steiner (2005), por sua vez, reforça a questão da pluralidade de concepções de modelos na pós-graduação reiterando que a diversidade e liberdade de organização afloram as

potencialidades individuais e institucionais. Afirma, ainda, que a introdução do MP foi um passo que aumentou a diversidade de diplomas na pós-graduação (antes restrita aos títulos de doutorado e mestrado acadêmico), pois foi uma medida que promoveu a flexibilidade do sistema.

Na visão de Piquet (2005), a proposta de implantação de cursos de mestrado voltados para a qualificação profissional, designados mestrados profissionais, que se efetiva em 1998, apenas ativou um grau de liberdade que estava latente no sistema desde sua concepção original. Em termos de demanda pelos cursos de mestrado profissionais, pôde-se verificar que este passa a ter visibilidade junto aos potenciais candidatos aspirantes à pós-graduação, como uma oportunidade capaz de lhes proporcionar conteúdo de primeira linha, sob o status de programas fidedigno e autenticado com o selo de qualidade CAPES, fato corroborado por Ribeiro (2006), visto que são avaliados pela CAPES, tal qual o mestrado acadêmico.

Essa situação pode ser verificada por meio da matéria de Fábio Takahashi, colunista do jornal a Folha de São Paulo, intitulada “Dobra procura por mestrado Profissional”, em que chama a atenção para o aumento da procura por cursos de MP, com a seguinte constatação: “Curso de pós com foco maior no mercado de trabalho ganha preferência de empresas atrai 10 mil estudantes no país”. “O mestrado profissional, uma modalidade com cerca de dez anos que tem crescido o número de programas (cursos), aumentou 150% em cinco anos”. O número de matriculados quase dobrou desde 2005, chegando a mais de 10 mil estudantes, aproximadamente 10% do mestrado no país. A modalidade é a principal aposta da CAPES para qualificar a mão de obra, principalmente de profissionais com experiência. E o mercado já começou a absorver a ideia” (TAKAHASHI, 2011).

O governo brasileiro, buscando preencher esse vazio, tem apontado as áreas de maior carência por essa modalidade de curso, a saber: campo da cultura tradicional, ou de vanguarda, seja em áreas como a de museologia e a de bens patrimoniais, na produção e gestão de bens culturais, na promoção de eventos ligados aos esportes e à saúde pública, na gestão de direitos humanos, segurança pública ou planejamento de cidades, na produção cultural como mecanismo de políticas públicas direcionadas à formação global do cidadão, além da competência para buscar as parcerias necessárias, descrevem Barros, Valentim e Melo (2005).

Vale observar, entretanto, que algumas características inerentes aos MPs são, conseqüentemente, diferentes daquelas existentes nos “MAs”. O MP é, sobretudo, voltado para profissionais que querem avançar seus conhecimentos, sejam funcionários de empresas, sejam professores. Ou seja, é um mestrado para quem trabalha e quem trabalha tem para se dedicar ao estudo apenas as noites, fins de semana e férias (CASTRO, 2005).

Destaca-se que, muito embora, o objetivo principal do MP seja atrair alunos com experiência empresarial, vários alunos sem esse perfil têm procurado o MP na expectativa de obter formação *stricto sensu*. Há, inclusive, algumas instituições ofertantes de MA, procurando oferecer, também, a modalidade MP.

É possível que a flexibilidade dos cursos de MP, com aulas no período noturno, permita a estes conciliarem suas atividades profissionais não acadêmicas, até o ponto em que eles possam optar por atividades ligadas puramente à docência. Em adição Castro (2005) chama a atenção para o fato de que não se poder esperar demais do setor público, pois ele ainda não tem uma política de financiamento específica para os alunos do MP e, embora haja amplo interesse por parte das instituições privadas nesse tipo de curso (em grande parte devido à clientela pagante), para que as universidades particulares se arrisquem nesse campo, será necessária a implementação de regras mais claras para a criação de novos programas.

## 2.2 Capital Humano e Educação

Porque investir em capital humano? Para Doyle (1994), a expectativa de retornos que excedam o custo do investimento é a resposta para tal indagação. Ele afirma não haver surpresas com tal fenômeno, com farta pesquisa no trabalho de teóricos como Theodore Schultz e Gary Becker, ganhadores do prêmio Nobel de Economia em 1979 e 1992, respectivamente.

Adam Smith explorava conceitos que defendiam o investimento no ser humano como garantia de retorno. Baptiste, (2001) confirma isso acrescentando que já no século 18 esse economista já havia introduzido a noção de seres humanos como capital e conta que essa teoria, apesar de sua longa história, manteve-se relativamente pouco desenvolvida no século 20.

Na década de 1960 Noah (1988) descreve que economistas discutiam sobre os benefícios da expansão educacional e desse movimento nasceu o conceito de capital humano, desenvolvido por um grupo de economistas que, além de Theodore Schultz e Gary Becker, contava ainda com Jacob Mincer, Weisbrod e Mark Blaug, cujas obras tornaram-se referência acadêmica para a promoção da educação como um investimento.

Dentro dessa concepção, e com a ideia de que a educação como um investimento serve não somente para o indivíduo, mas, também, para a sociedade como um todo, mesmo que não elevasse a renda do de seu possuidor, Blaug (1975) afirmava que em todas as economias conhecidas, as pessoas com mais educação recebiam em média, rendimentos mais elevados, pelo menos quando se comparam pessoas da mesma idade. Ressaltava que um acréscimo de educação é compensador, sob a forma de rendimentos vitalícios mais altos, destacando que os gastos dos indivíduos com mais educação são um investimento em sua própria capacidade futura de ganhar.

Na visão de Blaug (1976), o capital humano representava mais do que uma teoria simples, acrescentando que a ideia nesse arcabouço é a de que pessoas investem em si mesmas de diversas maneiras, não pela satisfação presente, mas pelos retornos futuros.

A teoria do Capital Humano foi alvo de contestações e desconfianças pelos cientistas da época. Becker (1992) conta que é muito difícil imaginar o que ocorreu nos anos de 1950 e 1960, quando havia muita hostilidade com o termo Capital Humano, pois, remetia à ideia de tratar pessoas como máquinas.

O trabalho de Becker (1992) sobre o capital humano começou com um esforço para calcular as taxas de retorno tanto privadas como sociais de homens, mulheres, negros e outros grupos de investimentos em diferentes níveis de ensino, servindo posteriormente para explicar muitas regularidades do mercado de trabalho e da economia em geral.

Schultz (1960) apresentou o capital humano como parte integral de uma pessoa, não podendo ser negociado ou tratado como propriedade e, assim mesmo, é uma forma de capital que presta serviços produtivos de valor para a economia. Schultz (1973) defendia a característica da inseparabilidade de indivíduo e capital humano, pois, sendo o capital dessa natureza, se achava configurado no homem.

Becker (1992), nessa mesma linha, explica que os economistas consideram as despesas com educação, formação, assistência médica, como investimentos em capital humano e, assim, são chamadas porque as pessoas não podem ser separadas de seus conhecimentos, habilidades, saúde ou valores na forma como o são de seus ativos financeiros e físicos. Ainda no início do desenvolvimento desta teoria, Becker (1962) estudou as implicações empíricas de investimentos no ser humano e estipulou que escolaridade, treinamento no trabalho, consumo de vitaminas, aquisição de informação econômica, concorrem para bem dos indivíduos, tornando-os capazes de conseguir rendimentos adequados.

As evidências sobre os benefícios econômicos de escolaridade e de formação também promoveram o capital humano nas discussões políticas. Becker (1992) destaca que o problema de estímulo, crescimento e produtividade conseguiu grande atenção a ponto do capital humano ter relevância até mesmo na eleição presidencial nos Estados Unidos. Para Chaves (2002), o emblemático trabalho de Jacob Mincer sobre a teoria do investimento em capital humano publicado em 1974 expõe a importância dos resultados apresentados, ao restringir a forma funcional do salário em conformidade com os modelos mais formais da teoria econômica e resultou numa função que foi chamada função salário do capital humano.

Mincer (1970) já afirmava que a abordagem do capital humano estava intimamente relacionada com o estudo da distribuição de renda: custos e retornos aos investimentos em capital humano eram medidos em primeira instância, pelos diferenciais de salário, havendo um crescente reconhecimento da importância do investimento nas pessoas como um princípio subjacente a análise teórica e empírica de distribuição de renda. Moretto (2000), por sua vez, comenta que a função Minceriana de determinação dos rendimentos individuais, proposta por seu autor no início da década de 70, vem sendo amplamente utilizada como forma de verificação empírica da teoria do capital humano.

Por fim, Becker (2008) afirma que o capital humano não é apenas o resultado da educação formal, mas inclui experiências e práticas de aprendizagem que ocorrem no ambiente empresarial, bem como a educação não formal, como cursos de formação específica que não fazem parte das tradicionais estruturas formais de educação. Assim, a experiência no mercado de trabalho e a formação profissionalizante orientada são teoricamente benéficas para aumento do capital humano.

Psacharopoulos e Woodhall (1997) entendem que os recursos humanos são o fundamento da riqueza das nações. Capital e recursos naturais são fatores passivos de produção; os seres humanos são aqueles que acumulam capital, exploram os recursos naturais, constroem a organização social, econômica e política, e puxam o desenvolvimento nacional.

### 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo é de natureza descritiva, ao se considerar o seu objetivo e quantitativo em função de sua questão de pesquisa (GIL, 2002; FACHIN, 2001). A população e amostra foram compostas por egressos dos cursos de MP de quatro universidades brasileiras que oferecem MP nas áreas de Controladoria e Ciências Contábeis: Universidade Federal do Amazonas, Universidade Federal do Ceará, Universidade Presbiteriana Mackenzie e Fucape Business School.

O instrumento de coleta de dados utilizado foi um questionário, adaptado de Cunha (2007), em formato eletrônico, com perguntas fechadas, apresentando algumas delas em formato aberto, possibilitando respostas explicativas. O endereço do site que hospedava o questionário foi enviado para a coordenação do Programa de Pós-Graduação "Stricto Sensu" de duas delas. Nas outras duas, essa URL (*Uniform Resource Locator*) foi enviada diretamente para os egressos via e-mail, juntamente com uma carta de apresentação sobre a finalidade pesquisa.

Vale observar que uma dessas duas universidades não permitiu a utilização da lista de e-mails de seus egressos, nem enviou o link para os mesmos. Desta forma, o acesso a esses respondentes foi feito por meio de pesquisa nominal na plataforma Lattes, o que dificultou o contato com os profissionais titulados, pois muitos dos currículos estavam desatualizados.

Para este trabalho foram enviados 412 e-mails (Tabela 1) para as quatro universidades envolvidas no estudo, durante o primeiro semestre de 2012. O sistema de coleta do site que hospedou o questionário computou 140 respostas completas, representando 34% da população

contatada. Os dados foram tratados por meio de análise fatorial que, de acordo com Hair et al. (2009) é uma técnica estatística adequada para redução de um número elevado de variáveis, agrupando-as em alguns poucos fatores, facilitando a análise dos resultados.

## 4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

### 4.1. Caracterização da Amostra

A Tabela 1 indica a distribuição dos respondentes dentro da população das universidades que participaram do estudo.

Tabela 1: Questionários respondidos por universidade

UNIVERSIDADES / ESTADO	ENVIOS	CONCLUÍDOS	% RESPOSTAS
FUCAPE – ES	220	68	31%
UFC – CE	122	37	30%
MACKENZIE – SP	48	23	48%
UFAM – AM	22	12	55%
<b>Totais</b>	<b>412</b>	<b>140</b>	

Fonte: Os autores

Além dos dados apontados na Tabela 1, constatou-se que a amostra de participantes deste estudo foi representada predominantemente pelo público masculino (64%), nas faixas de idade: 31 a 35 anos (26%) e 36 a 40 anos (19%). Destes, a maioria (68%), eram casados.

### 4.2. Análise Estatística

Para a realização da análise fatorial foi utilizado o sistema SPSS v.20, com todas as variáveis originais. A variável 1 (corrigir deficiências da graduação e/ou outros cursos) foi retirada da análise porque apresentou comunalidade ligeiramente inferior a 0,5, conforme indicam Hair et al. (2009).

No processamento, as variáveis foram agrupadas em um conjunto e correlacionadas de maneira a reduzir e facilitar a interpretação dos dados. Na análise da medida de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), índice que mede adequação da amostra, o resultado chegou a 0,770, atestando a sua validade para a continuidade da análise fatorial (Tabela 2). Favero et al. (2009) defendem, que quanto mais próximo de 1 o seu valor, mais adequado é a utilização da técnica.

Tabela 2: Medida de Adequação da Amostra

Medida de Adequação da Amostra - Kaiser-Meyer-Olkin.	<b>0,770</b>	
Qui-Quadrado Aprox.	1306,258	
Teste de Esfericidade de Bartlett	Graus de liberdade	105
	Signif.	,000

Fonte: Dados da pesquisa

A aplicação da técnica de análise fatorial nas 15 variáveis, resultou na extração de 4 fatores (Tabela 3) pelo método de extração de análise de componentes principais. Favero et al. (2009) ressaltam que este método considera a variância total dos dados. A rotação escolhida



foi a Varimax, sendo mais utilizada por permitir que uma variável seja facilmente identificada com um único fator, conforme descreve Corrar et al. (2007)

Tabela 3: Matriz Rotacionada de Fatores

	Fatores			
	F1	F2	F3	F4
VI15	,922			
VI14	,908			
VI13	,871			
VI12	,598			
VI16	,508			
VI10		,856		
VI9		,852		
VI3		,831		
VI2		,756		
VI4			,769	
VI5			,740	
VI6			,688	
VI8				,814
VI7				,778
VI11				,629

Fonte: Dados da pesquisa

Os fatores extraídos possuem uma variância acumulada de 72,09% (Tabela 4). Segundo Corrar et al. (2007) esse indicador mede o grau de explicação atingido pelos fatores (4) calculados pela Análise fatorial.

Tabela 4: Total da Variância Explicada pelos 4 fatores

Fatores	Auto-Valores			Soma do Quadrado das Cargas Rotacionadas		
	Total	% da Variância	Cumulativo %	Total	% da Variância	Cumulativo %
<b>F1</b>	4,998	33,319	33,319	3,424	22,824	22,824
<b>F2</b>	3,170	21,133	54,452	3,112	20,746	43,570
<b>F3</b>	1,395	9,298	63,750	2,321	15,470	59,041
<b>F4</b>	1,251	8,342	72,092	1,958	13,052	<b>72,092</b>

Fonte: Dados da pesquisa

Os fatores identificados foram nomeados conforme exibido no Quadro 1 e, à sequência, são comentados.

Quadro 1: Fatores Identificados

<b>Fator 1</b> <b>Visibilidade e Fortalecimento Profissional</b>	VI15	Melhorar Status
	VI14	Alcançar prestígio profissional
	VI13	Obter destaque profissional
	VI12	Obter estabilidade Profissional
	VI16	Mudar o estilo de vida
<b>Fator 2</b> <b>Aprimoramento e Desenvolvimento em Docência e Pesquisa</b>	VI10	Aprimorar a carreira de pesquisador
	VI9	Seguir a carreira de pesquisador
	VI3	Aprimorar carreira acadêmica
	VI2	Seguir carreira acadêmica
<b>Fator 3</b> <b>Empregabilidade e Aumento de Renda pela Competitividade Profissional</b>	VI4	Ampliar oportunidades de trabalho
	VI5	Obter melhor nível de renda
	VI6	Melhorar a competitividade profissional
<b>Fator 4</b> <b>Aquisição de Conhecimento para a consolidação da carreira profissional</b>	VI8	Aprimorar a carreira profissional (não acadêmica)
	VI7	Seguir a carreira profissional (não acadêmica)
	VI11	Obter mais conhecimentos

Fonte: Os autores

### **Fator 1 - Visibilidade e Fortalecimento Profissional**

Esse fator indica a busca por destaque e maior visibilidade, refletida na procura por educação formal, presumindo-se que a recompensa ao término do curso escolhido será a melhora nas condições de trabalho. Para o ingressante, o reconhecimento e a estabilidade profissional podem lhe trazer transformações em seu estilo de vida. Uma possível explicação pode estar na ideia de que a educação é capaz de proporcionar todos os benefícios acima citados. De fato, essa teoria é confirmada nos trabalhos de Becker (1996) quando afirma que homens e mulheres querem respeito, reconhecimento, prestígio, aceitação e poder.

### **Fator 2 - Aprimoramento e Desenvolvimento em Docência e Pesquisa**

A percepção da possibilidade que será aberta pelo curso de mestrado profissional, faz o ingressante enxergar na suficiência de sua formação a possibilidade de atuação profissional na academia e na pesquisa, algo bastante atraente no mercado de trabalho. Esse pensamento ainda pode ser reforçado pela ideia de que o candidato ainda vê um mestrado profissional não muito diferente do MA, o que ressalta a ideia de que a docência pode representar um segmento profissional promissor.

A atuação na docência, é garantida no Parecer CNE/CES 0079/2002 publicado pelo MEC (2002), que confirma a prerrogativa de permitir que diplomados no mestrado profissional possam lecionar. Castro (2005) relata que muitos alunos querem tanto a vocação profissional quanto a possibilidade de ter seus diplomas aceitos na sua carreira acadêmica e infere que essa é uma hipótese razoável por que supõe que o aluno pensa em uma dupla atuação: ensino e consultoria.

### **Fator 3 - Empregabilidade e Aumento de Renda pela Competitividade Profissional**

Atualmente os países passam por várias transformações estruturais devido à crise econômica. Isso leva os profissionais de fora a buscarem no Brasil, alternativas de empregos que não estão disponíveis em seu país natal. Como consequência, os postos de serviços estão cada vez mais escassos. O ingressante, baseado nessa percepção, busca investir fortemente em educação para alcançar os benefícios conseguidos dentro do fator educação.

Frigotto (1993) também entende desse modo, quando define o conceito de capital humano ou os recursos humanos como a busca por investimento que uma nação faz ou os indivíduos fazem, na expectativa de retornos adicionais futuros. Becker (2008) complementa essa ideia, afirmando que a experiência no mercado de trabalho e a formação profissionalizante orientadas são, teoricamente, benéficas para aumento do capital humano, enquanto Blaug (1975) defende que os gastos em que incorrem os indivíduos ao adquirirem mais educação constituem um investimento em sua própria capacidade futura de ganhar.

### **Fator 4 - Aquisição de Conhecimento para a consolidação da carreira profissional**

A correlação de variáveis nesse fator converge para a importância de reciclagem educacional como propulsora do objetivo de consolidar a carreira profissional pelo aprendizado constante. A educação, vista aqui como reciclagem de conhecimentos, ou capital humano, também pode ser afetada pela depreciação. Cysne (2011) explica que o capital humano está sujeito à depreciação externa e interna.

Para ele, a primeira ocorre quando inovações tecnológicas tornam parcial ou completamente obsoletos o conhecimento ou a habilidade adquirida, fato particularmente severo hoje em dia. A depreciação interna, por outro lado, associa-se à obsolescência intrínseca do bem de capital em questão porque envelhece e torna-se ineficiente com o passar do tempo. Por outro lado, Araújo e Borges (1999) entendem que investir na qualificação é importante porque facilita a aquisição de habilidade e conhecimentos para consolidar a competência profissional, especialmente porque o mundo muda rapidamente.

## **5. CONCLUSÃO**

A pesquisa tratou do tema Mestrado Profissional, tendo como objetivo principal identificar fatores que, de alguma forma, pudessem influenciar a decisão de um candidato na escolha de um curso de mestrado profissional em contabilidade e controladoria. Com a técnica da análise fatorial foi possível identificar e nomear quatro fatores que determinaram a escolha feita pelo público participante.

Os fatores identificados foram analisados, com base na teoria do capital humano, trazendo para a pesquisa algumas das contribuições dos precursores dessa teoria (SCHULTZ; 1961; BECKER, 1962; MINCER, 1974). Assim, seguindo os pressupostos dessa teoria, e nos resultados obtidos, concluiu-se que a educação pode contribuir para a criação de algumas oportunidades, tais como o aumento do nível de renda, a maior empregabilidade, a capacidade de inovação, o aumento de habilidades, dentre outras.

Os fatores que exerceram influência na percepção dos candidatos em sua decisão para escolha do curso foram: Fator 1 - Visibilidade e fortalecimento profissional para transformação pessoal; Fator 2 - Aprimoramento e desenvolvimento em pesquisa e docência; Fator 3 - Empregabilidade e aumento de renda pela competitividade profissional e Fator 4 - Consolidação da carreira profissional não acadêmica pela aquisição de conhecimento.

Constatou-se ainda que os candidatos entendem que a escolha do curso de mestrado profissional pode-lhes trazer destaque e fortalecimento em sua carreira profissional, o que culminará na mudança de seu estilo de vida. O ingressante vê na carreira de docência e

pesquisa uma possibilidade de trabalho real, dada a orientação flexível do MP. A sensação de que a oferta de emprego tende a crescer representa um atrativo no investimento em educação, assim como um aumento no percentual de renda em função da solidez profissional. Pôde-se também verificar que os pesquisados vinculam o MP à aquisição de conhecimentos apropriados para o desenvolvimento em sua área de atuação, algo essencial para consolidação de sua carreira, como advoga a teoria do capital humano.

Por fim, foi possível compreender um pouco mais como e porque as pessoas escolheram o curso e em que se basearam essa tomada de decisão, dado que os cursos de MP são pouco conhecidos pela maioria dos estudantes e pelas empresas em geral. Presume-se que esses achados possam auxiliar as instituições ofertantes dos MPs, assim como os órgãos fiscalizadores, a compreender a visão do agente que busca no ensino a complementação que necessita para a sua vida profissional. Espera-se que isso possa de algum modo contribuir para o desenvolvimento da estrutura do ensino oferecida no país.

Cabe observar que os resultados aqui apresentados na divisão de fatores, são típicos da amostra estudada e não permitem maiores generalizações. Contudo, podem ser de alguma valia para os futuros candidatos que pretendem ingressar em mestrados profissionais, assim como, às instituições de ensino superior que estejam planejando o desenvolvimento dessa modalidade de curso.

Recomenda-se que este estudo seja estendido a outros candidatos e instituições de ensino superior que ofereçam o mestrado profissional como opção, além daqueles já utilizados neste trabalho, possibilitando a identificação de fatores determinantes sobre a percepção do discente, assim como a visão da instituição de ensino quanto às contribuições da tão propagada transferência de conhecimento, transformando o teórico em prática para o benefício da sociedade como um todo e, por fim, convertendo o capital humano em realizações sociais que culminem no desenvolvimento amplo do país.

## REFERÊNCIAS

- AGOPYAN, V.; LOBO, R. O futuro do Mestrado Profissional. In: **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, v. 4, p. 293-302, 2007.
- ARAÚJO, M. A.; BORGES, D. F. Globalização e Mercado de Trabalho: Educação e Empregabilidade. In: **Revista Organizações e Sociedade - O & S**, v. 6, n. 17, p. 9-16, 1999.
- BAPTISTE, I. Educating Lone Wolves: Pedagogical Implications of Human Capital Theory. In: **Adult Education Quarterly**, v. 3, p. 184-201, 2001.
- BARROS, E. C.; VALENTIM, M. C.; MELO, M. A. A. O debate sobre o mestrado profissional na CAPES: trajetória e definições. In: **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, Brasília, ano 2, n. 4, p. 124-138, jul. 2005.
- BECKER, G. S. **Human Capital**. The Concise Encyclopedia of Economics. David R. Henderson, ed. Liberty Fund, Inc. 2008. Library of Economics and Liberty disponível em: <<http://www.econlib.org/library/Enc/HumanCapital.html>> Acesso em: 15 Mai 2013.
- BECKER, G. S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. In: **Journal of Political Economy**, vol. 70, 1962.
- BECKER, G. S. **Accounting for Tastes**. Cambridge: Harvard University Press, 1996.
- BLAUG, M. **Introdução à Economia da Educação**. Porto Alegre: Editora Globo, 1975.
- BLAUG, M. The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey. In: **Journal of Economic Literature**, Vol. 14, No. 3, pp. 827-855, 1976.

CAPES. Portaria nº 080, de 16 de dezembro de 1998 dispõe sobre o reconhecimento dos mestrados profissionais e dá outras providências. In: **Diário Oficial**, Brasília, v.2, seção I, p. 14, 11 de jan. 1999.

CAPES, 2011. Disponível em <<http://www.capes.gov.br/duvidas-frequentes/65-validade-de-diplomas-e-cursos/2359-da-validade-dos-mestrados-profissionais>>. Acesso em: 24 nov. 2013.

CASTRO, C. M. A hora do mestrado profissional. In: **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, Brasília, v. 2, n.4, p. 16-23, jul. 2005.

CATHO. Dobra a procura por mestrado profissional – Folha de S. Paulo. **Blog CATHO** Disponível em: <<http://blog.catho.com.br/tag/folha-de-s-paulo/>> Acesso em: 01 dez 2013.

CHAVES, A. L. A Determinação dos rendimentos na Região Metropolitana de Porto Alegre: uma verificação empírica da Teoria do Capital Humano. In: **Ensaio FEE**, Porto Alegre, v.23, Número Especial, p.399-420, 2002.

CORRAR, L. J. et al. **Análise multivariada para os cursos de administração, ciências contábeis e economia**. São Paulo: Atlas, 2007.

CUNHA, J. V. A. **Doutores em ciências contábeis da FEA-USP: análise sob a óptica da teoria do capital humano**. 2007. 261f. Tese (Doutorado em Contabilidade e Controladoria) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, USP, São Paulo, 2007.

CYSNE, R. P. A Beleza do Capital Humano. In: **Revista Conjuntura Econômica**, v. 65, n. 8, p.48-49, agosto/2011.

DOYLE, D. Developing Human Capital: The Role of the Private Sector. In: **Theory into Practice** V. 33, No. 4, p. 218-226, 1994.

FACHIN, O. **Fundamentos de metodologia**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

FAVERO, L. P. et al. **Análise de dados: modelagem multivariada para tomada de decisões**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

FISCHER, T. Seduções e riscos: a experiência do mestrado profissional. In: **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 43, n. 2, p. 119-123, abr./jun. 2003.

FRIGOTTO, G. A produtividade da escola improdutiva. Um (re) exame das relações entre educação e estrutura econômico-social capitalista. 4ªed. São Paulo: Cortez, 1993.

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

GIULLIANI, A. C. Perfil Profissiográfico dos Egressos do Programa de Mestrado Profissional em Administração de uma Instituição de Ensino do Interior do Estado de São Paulo. In: **Revista de Administração da UFSM**, Brasil, 312 11 2010.

HAIR, F. J.; BLACK, W. C, BABIN, B.; ANDERSON, R. E.; TATHAN, R. L. **Análise multivariada de dados**. 6ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

MARTINS, O. S.; MONTE, P. A. Motivações, expectativas e influências relacionadas ao título de Mestre em Ciências Contábeis pelo Programa UnB/UFPB/UFPE/UFRN. In: **Revista Contabilidade, Gestão e Governança** - Brasília · v. 13 · n. 1 · p. 16 - 31 · jan/abr 2010.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA – MEC. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=13242:parecer-ces-2002&catid=323:orgaos-vinculados](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=13242:parecer-ces-2002&catid=323:orgaos-vinculados)>. Acesso em: 15 mai. 2013.

MINCER, J. **Schooling, Experience, and Earnings**. New York: National Bureau of Economic Research. 1974.

MINCER, J. The Distribution of Labor Incomes: A Survey with Special Reference to the Human Capital. In: **Journal of Economic Literature**, Vol. 8, No. 1, p. 1-26, 1970.

MLA style: "Gary S. Becker - Prize Lecture". **Nobelprize.org**. Disponível em: <[http://www.nobelprize.org/nobel\\_prizes/economics/laureates/1992/becker-lecture.html](http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/economics/laureates/1992/becker-lecture.html)> Acesso em: 21 mai. 2013.

MORETTO, C. F. Função Minceriana de Determinação dos Rendimentos Individuais: uma aplicação do método de variáveis instrumentais. In: **Teoria e Evidência Econômica**, v. 8, n. 15, p. 47-65, 2000.

NOAH, H. J. Review of George Psacharopoulos and Maureen Woodhall. Education for Development. In: **Economic Development and Cultural Change**, v.36, p.415-419, 1988.

PIQUET, R. P.; LEAL, J. A. A.; TERRA, Denise. C. T. Mestrado profissional: proposta polêmica no Sistema Brasileiro de Pós-Graduação - o caso do planejamento regional e urbano. RBPG. In: **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, v. 2, p. 30-37, 2005.

PSACHAROPOULOS, G. e WOODHALL, M. **Education for Development: An Analysis of Investment Choice**. New York Oxford University Press, 1997.

RIBEIRO, C. R. A universidade como disputa da reprodução social: contribuição ao debate sobre os mestrados profissionais. In: **Revista Brasileira de Pós-Graduação**: RBPG, Brasília, DF: CAPES, v.7, n.14, p. 433-450, dez 2010.

RIBEIRO, R. J. Ainda sobre o Mestrado Profissional. In: **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, v. 3, p. 313-315, 2006.

RIBEIRO, R. J. O mestrado profissional na política atual da Capes. In: **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, v. 2, p. 8-15, 2005.

SCHULTZ, T. W. Formation by Education. In: **Journal of Political Economy**. Vol. 68, No. 6, p. 571-583, 1960.

SCHULTZ, T. W. Investment in human capital. In: **American Economic Review**, Vol. 51 (1), pp. 1-17, 1961.

SCHULTZ, T. W. **O Capital Humano - Investimentos em Educação e Pesquisa**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1973.

SILVEIRA, V. O.; PINTO, F. C. S. Reflexões necessárias sobre o mestrado profissional. In: **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, v. 2, n. 4, p. 38-47, jul. 2005.

STEINER, J. E. Qualidade e diversidade institucional na pós-graduação brasileira. In: **Estudos Avançados**, vol.19, n.54, pp. 341-365, 2005.