

Fatores Determinantes da Variação Salarial dos Mestres em Contabilidade

Resumo

Este estudo teve o objetivo de analisar os fatores que determinam a variação salarial apresentada pelos mestres em Ciências Contábeis titulados pelo Programa Multi-Institucional e Inter-Regional de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da UNB/UFPB/UFPE/UFRN. Nesta perspectiva, o estudo foi realizado como sendo exploratório-descritivo apoiado no método indutivo. As técnicas utilizadas foram a revisão bibliográfica e a pesquisa documental, e o instrumento utilizado para a coleta de dados foi o questionário, o qual foi aplicado entre os meses de julho e agosto de 2008. Em seus resultados, pode-se observar que os principais fatores que determinam as variações salariais desses profissionais foram: o fato de possuir graduação em Contabilidade; de possuir especialização; de concluir sua graduação com menor idade possível; de ter mais tempo de experiência e ter sua principal atividade remunerada ligada ao mercado. Observou-se, também, que o mercado continua remunerando melhor que a academia no curto prazo, que ainda existe discriminação de gênero no mercado de trabalho, e que os preceitos das Teorias do Capital Humano e da Segmentação dos Mercados puderam ser ratificados, indicando que a escolaridade influencia a remuneração desses profissionais. Palavras-chave: Mestrado, Contabilidade, Teoria do Capital Humano, Salário.

Abstract

This study aimed to analyze the factors that determine the wage variation presented by the teachers trained by the Multi-institutional and Inter-regional Postgraduate Program in Accounting from UNB/UFPB/UFPE/UFRN. In this sense, the study was conducted as exploratory-descriptive supported by the inductive method. The techniques used were a literature review and documentary research, and the instrument used to collect data was the questionnaire, which was applied between the months of July and August 2008. In their results, we can observe that the main factors that determine the wage

Orleans Silva Martins

João Pessoa - PB
Doutorando em Ciências Contábeis pelo Programa Multi-Institucional da UNB/UFPB/UFRN¹
Professor da UFPB²
orleansmartins@yahoo.com.br

Paulo Aguiar do Monte

João Pessoa - PB
Doutor em Economia pela UFPE³
Professor da UFPB²
pauloaguiardomonte@gmail.com

changes of those professionals were: the fact of having graduation in Accounting; to possess expertise, completing his degree at the lowest possible age, to have more time and experience have your main paid work linked to the market. It was noted also that the market is still rewarding the best academy in the short term, there is still gender discrimination in the labor market, and that the precepts of Theories of Human Capital and Market Segmentation could be ratified, indicating that schooling influences the remuneration of these professionals.

Key words: Master's Degree. Accounting. Human Capital Theory. Salary.

1. Introdução

O curso de graduação em Ciências Contábeis no Brasil foi criado em meados da década de 1940. Na década de 1990, foi um dos que apresentaram maior crescimento numérico de cursos e alunos, segundo dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (INEP). Apenas entre os anos de 2000 e 2003, o curso apresentou um crescimento de cerca de 44%, passando de 494 cursos no ano de 2000 para 714 no ano de 2003 (CUNHA, 2007). Todavia, crescimento de tal magnitude não pode ser observado no número de docentes com titulação adequada à manutenção da qualidade

¹Programa Multi-institucional e Inter-Regional de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da UNB/UFPB/UFRN.

²Universidade Federal da Paraíba - Centro de Ciências Sociais Aplicadas - Campus I - Departamento de Finanças e Contabilidade - João Pessoa - PB; CEP: 58051-900.

³Universidade Federal de Pernambuco - Centro de Ciências Sociais Aplicadas - Campus I - Departamento de Economia - Recife - PE; CEP: 50.100-010.

desses cursos, o que se tornou um grave problema em face da manutenção da qualidade do ensino superior em Contabilidade no país.

Devido a essa diferenciação de crescimento entre as quantidades de cursos/alunos e de docentes com titulação adequada, tornou-se necessário que os docentes desses cursos participassem de programas de mestrado e doutorado, com o objetivo de atender às exigências de titulação feitas por instituições nacionais e internacionais de fomento à educação e, ainda, para cumprir determinações legais contidas na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB). A previsão era de que o aumento do índice de titulação dos docentes desses cursos asseguraria a implantação de padrões globais de qualidade e desempenho na área da Contabilidade. Desse modo, os profissionais que possuíam essa requerida titulação desfrutavam de um importante diferencial competitivo no mercado de trabalho, principalmente na área acadêmica, onde a empregabilidade e estabilidade se destacavam.

A pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis no Brasil surgiu em meados da década de 1960. No entanto, até o final da década de 1990, período marcado pela evolução dos cursos de graduação, o Brasil possuía apenas três cursos de mestrado e um de doutorado, todos concentrados na região Sudeste do país. Apenas no ano de 1999 é que foi instituído o primeiro programa de mestrado fora daquele eixo, contemplando as regiões Nordeste e Centro-Oeste do país. E esse programa, além de ser o primeiro fora do Sudeste, foi o pioneiro na área das Ciências Contábeis a envolver mais de uma Instituição de Ensino Superior (IES), naquela ocasião, UNB, UFPB, UFPE e UFRN.

Paralelamente a esse cenário, despontava um mercado de trabalho bastante amplo e promissor para os profissionais da área contábil, incentivado pela crescente estabilidade econômica e financeira do país, fortalecendo e ampliando a gama de opções profissionais dos contabilistas. Todavia, esse novo contexto passou a desafiar tais profissionais a buscar diferenciais competitivos no mercado, os quais incluem seu grau de escolaridade, bem como habilidades e competências que os tornem aptos a empreender estratégias em face das rápidas mudanças ocorridas em seus ambientes profissionais.

Nesse contexto, a preocupação com o crescimento econômico do país e a distribuição de renda entre seus habitantes tem fomentado discussões em torno dos fatores que determinam as variações salariais observadas entre os indivíduos e, de igual forma, entre os profissionais contábeis. Assim, destacam-se duas teorias: a primeira busca explicar as diferenciações salariais por meio do grau de capital humano que cada um dos indivíduos possui e, a segunda, por meio da influência do mercado de trabalho no qual ele atua. Essas teorias são a Teoria do Capital Humano e a Teoria da Segmentação dos Mercados, respectivamente. Em foco, por um lado, a melhoria do nível de especialização dos trabalhadores, o aumento de suas habilidades e o maior acúmulo de conhecimentos, e, por outro, as influências econômicas e financeiras das regiões nas quais os indivíduos atuam.

Sob essa perspectiva, este estudo surge como parte integrante de um projeto de pesquisa cujos resultados têm sido

publicados em outros artigos. Assim, seu objetivo é analisar os fatores determinantes da variação salarial apresentada pelos mestres em Ciências Contábeis titulados pelo Programa Multi-Institucional e Inter-Regional de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da UNB/UFPB/UFPE/UFRN. Nesse sentido, a questão de pesquisa que se coloca para este estudo é: **quais os fatores que determinam a variação salarial existente entre os mestres em Ciências Contábeis titulados pelo Programa Multi-Institucional e Inter-regional de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da UNB/UFPB/UFPE/UFRN?**

2. Fundamentação Teórica

2.1. Números da Pós-Graduação em Ciências Contábeis no Brasil: Nível Mestrado

O primeiro curso de pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis no Brasil foi criado na Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (FEA/USP), no ano de 1970. Algum tempo depois, foram criados mais dois cursos de mestrado na região Sudeste, na UERJ, no estado do Rio de Janeiro, e na PUC/SP, no estado de São Paulo. Com isso, durante quase três décadas o Brasil contou com apenas três cursos de mestrado, todos concentrados na região Sudeste. Apenas no ano de 1999 surgiu o quarto curso, derivado de uma parceria inédita entre quatro universidades (UNB/UFPB/UFPE/UFRN), sendo o primeiro fora da região Sudeste e, também, o primeiro multi-institucional na área das Ciências Contábeis.

Atualmente o Brasil possui 19 cursos, com a recente aprovação do mestrado da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Isso evidencia a preocupação da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) com a expansão da oferta de cursos de mestrado e doutorado em Contabilidade no país. Silva (2008) observa que o processo de desenvolvimento regional depende do estabelecimento de políticas específicas para cada região. A criação e consolidação de cursos de pós-graduação *stricto sensu* são fatores fundamentais para a formação de cidadãos críticos, com habilidades e competências para intervir afirmativamente nos processos sociais e políticos, locais e regionais. Desse modo, destaca-se a preocupação da CAPES com a descentralização dos cursos de mestrado no Brasil, que, antes, estavam acumulados nas regiões Sul e Sudeste do país.

A tabela 1 relaciona os atuais 19 (dezenove) cursos recomendados pela CAPES, com outros 2 (dois) cursos extintos, evidenciando suas regiões, conceitos atribuídos pela CAPES e quantidade de mestres titulados por programa. Considerando-se o total de mestres titulados pelos programas atualmente recomendados pela CAPES (1957) e de titulados pelas descredenciadas Fundação Visconde de Cairu (FVC) (158) e Universidade Norte do Pará (UNOPAR) (43), tem-se um total de 2.187 mestres em Ciências Contábeis. O programa que mais titulou continua sendo o da USP (462), como observado por Martins e Monte (2009), seguido por UERJ (280), UNIFECAP (229) e PUC/SP (208).

O mercado de trabalho desses mestres na área acadêmica ainda é amplo, tendo em vista que o Ministério da Educação (MEC) exige que os cursos de graduação no Brasil possuam um mínimo de 30% de professores com a titulação

Tabela 1 - Brasil. Cursos de mestrado em Contabilidade e quantidade de titulados por programa. 2006-2008.

INSTITUIÇÃO	REGIÃO	ESTADO	CONCEITO	MESTRES TITULADOS			
				Acumulado EM 01/2010 até 2006	Em 2007	Em 2008	até 2008
USP	Sudeste	SP	5	441	5	16	462
PUC/SP	Sudeste	SP	3	208	**	**	208
UNIFECAP	Sudeste	SP	3	180	25	24	229
UnB/UFPB/UFRN	Centro-Oeste/ Nordeste	Brasília/					
PB/RN	4	105	33	27	165		
FUCAPE	Sul	ES	3	73	38	40	151
UNISINOS	Sul	RS	4	87	16	26	129
FURB	Sul	SC	3	76	12	16	104
UFRJ	Sudeste	RJ	4	75	8	13	96
UERJ	Sudeste	RJ	3	247*	18	15	280
UFC	Nordeste	CE	3	42	20	24	86
UFSC	Sul	SC	3	4 5	10	19 UFPR	Sul
	PR	3	-	4 23	27 USP/RP	Sudeste	SP
	3	4	11	8 23			
UFMG	Sudeste	MG	3	-	-	-	0
UFBA	Nordeste	BA	3	-	-	-	0
UFPE	Nordeste	PE	3	-	-	-	0
UFAM	Norte	AM	3	-	-	7	7
UPM	Sudeste	SP	4	-	-	-	0
UFES	Sudeste	ES	3	-	-	0FVC	
	Nordeste	BA	-	158	-	-	
	158 UNOPAR	Norte	PA	- 43	-	-	43
TOTAL				1.743	195	249	2.187

* Incluído o ISEC. ** Não informado.

Fonte: Adaptado de Capes (2010) e ANPCONT (2010).

mínima de mestre e, atualmente, há cerca de 2.187 mestres em Ciências Contábeis, titulados até o final do ano de 2008, para um total de 877 cursos de graduação registrados no MEC (até janeiro de 2010). Ou seja, com base nesses dados há uma relação de 2,49 mestre/curso. Ao comparar esses números com a pesquisa de Martins e Monte (2009), observa-se que houve um aumento de cerca de 0,90 mestre/curso. Destaca-se, entretanto, a redução da quantidade de cursos registrados pelo MEC entre os anos de 2007 e 2010, declinando de 1070 para 877, respectivamente (MEC, 2010).

2.1.1 O Programa Multi-Institucional e Inter-Regional de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da UNB/UFPB/UFPE/UFRN

O Programa Multi-Institucional e Inter-Regional de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da UNB/UFPB/UFPE/UFRN surgiu após a constatação da inviabilidade de criação de novos cursos de pós-graduação *stricto sensu* em Contabilidade por uma única Instituição Federal de Ensino Superior

(UFES) no Brasil. Desse modo, sabendo-se que uma única IES não possuía as condições necessárias para a criação de um programa de forma isolada, delineou-se a possibilidade de quatro das IFES mais interessadas na proposta implementarem um programa multi-institucional.

Dessa forma, com a consolidação de um corpo docente com titulação adequada, os reitores das Universidades Federais de Brasília (UNB), da Paraíba (UFPB), de Pernambuco (UFPE) e do Rio Grande do Norte (UFRN) juntaram esforços e celebraram um convênio de cooperação e intercâmbio técnico-científico-pedagógico em 12 de novembro de 1999, do qual resultou o primeiro programa multi-institucional em Ciências Contábeis do Brasil, o qual obteve sua aprovação pela CAPES em 20 de junho de 2000, através do Ofício CAA/CTC/59.

O mestrado funciona em dois núcleos e disponibiliza 12 vagas por núcleo anualmente. O núcleo Brasília teve sua primeira turma iniciada em agosto de 2000, enquanto o Nor-

deste a iniciou em março de 2001. O de Brasília funciona nas dependências da Universidade de Brasília, enquanto o núcleo Nordeste funcionava nas dependências das Universidades Federais da Paraíba, de Pernambuco e do Rio Grande do Norte. No ano de 2007 a UFPE se retirou do Programa, o qual foi mantido pelas outras três instituições integrantes, passando a ser denominado Programa Multi-Institucional e Inter-Regional de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da UNB/UFPB/UFRN.

2.2. A Teoria do Capital Humano

A Teoria do Capital Humano (TCH), que teve como seus principais precursores Schultz (1961), Becker (1962) e Blaug (1976), parte do princípio de que a aquisição de mais conhecimentos e habilidades por um indivíduo aumenta o valor do seu capital humano, aumentando, por conseguinte, sua empregabilidade, produtividade e rendimento potencial. Schultz (1961) observa que, investindo em si mesmos, os indivíduos poderiam aumentar sua gama de escolhas disponíveis. Com base nisto, essa Teoria busca explicar a razão das diferenças salariais existentes entre os indivíduos de um mesmo grupo.

A ideia básica da Teoria é que, da mesma forma como é possível investir em ativos físicos com o objetivo de obter maiores rendas no futuro, como, por exemplo, em ações de uma empresa, é possível que um indivíduo invista em sua formação profissional, através da educação ou de cursos de qualificação, com o objetivo de obter maiores salários no futuro (BECKER, 1962; BLAUG, 1965; SCHULTZ, 1973). Ainda, Biagioni (2006) observa que não só a escolaridade é fator de capital humano, mas também o treinamento no desempenho do cargo (experiência) e a migração, que são vistos como formas de capital humano. Desse modo, outros fatores são inseridos no contexto da TCH e também devem ser observados, embora seja dada atenção especial ao fator escolaridade.

Ao se realizar uma investigação sobre o estado da arte das pesquisas realizadas sobre a TCH, nota-se que essa Teoria estabelece uma estreita relação entre educação, trabalho e desenvolvimento econômico, tendo o capital humano como base para o desenvolvimento individual e coletivo dos indivíduos. No exterior, investigações como as de Hunter e Brown (2000), Riddell (2004), Brown e Hunter (2004), Loening (2005), Robeyns (2006), Zula e Chermack (2007) e Sturman, Walsh e Chermie (2008) ratificam essa observação.

No Brasil, Cunha (2007) observa que os estudos apresentam resultados bastante consistentes e similares àqueles realizados em outros países. Destacam-se, entretanto, os estudos de Pereira (2001), Barros, Mendonça e Henriques (2002), Néri (2007), Ferreira (2008), Martins *et al.* (2009) e Martins e Monte (2009), os quais evidenciam a estreita relação existente entre educação e mercado de trabalho, apontando que, quanto maior a escolaridade, maiores as chances de conseguir ou manter um bom emprego, com melhores salários.

Isso é corroborado por Neri (2007) quando assevera que o Brasil é um dos países latino-americanos que possuem maior índice de diferença salarial entre quem possui um curso superior e os analfabetos, revelando que o mercado paga

mais a quem tem maior capital humano. Nesse sentido, Ferreira (2008) observa que o capital humano ocupa importante papel no crescimento econômico de um país, uma vez que influencia diretamente a criação de tecnologia, no sentido de que pessoas mais capacitadas realizam mais trabalho, ou trabalho de melhor qualidade, em um mesmo período de tempo, elevando sua produtividade.

2.2.1. Teorias do Capital Humano e da Segmentação dos Mercados

De acordo com os pressupostos da Teoria do Capital Humano, indivíduos que possuíssem o mesmo nível de educação, experiência e treinamento deveriam receber salários semelhantes, tendo em vista possuírem níveis de capital humano semelhantes. Contudo, Gomes Filho e Correia (1997) observam que a essa Teoria admite uma eventual variação, que pode ocorrer devido às habilidades pessoais de cada indivíduo. Dessa forma, a renda média dos trabalhadores deveria crescer de forma continuada, de acordo com seu acúmulo de capital humano durante o tempo.

No contexto deste estudo, surge a Teoria da Segmentação dos Mercados (TSM), que, por sua vez, enfatiza a influência do local "onde" o salário dos trabalhadores é gerado, ou seja, o mercado de trabalho. Segundo Gomes Filho e Correia (1997), trata-se de uma teoria que foi construída a partir da visão em que o mercado de trabalho pode apresentar barreiras à mobilidade, e estas barreiras são reflexos não apenas de diferentes níveis de conhecimento e habilidades, por parte da mão de obra, mas das próprias características do local onde o indivíduo desenvolve suas atividades profissionais.

Segundo a TSM, os trabalhadores podem receber salários diferentes ainda que, em princípio, sejam igualmente produtivos, independente de onde se originam ou das causas de persistência destas diferenças de salário (SADECK FILHO, 2001). A segmentação acontece, então, quando os indivíduos possuem características semelhantes, mas os salários diferem entre eles. Esta teoria se insere no contexto deste estudo, tendo em vista que um dos fatores que compõem o modelo que busca determinar a variação salarial dos mestres é o núcleo onde o ele concluiu seu curso. Como o Programa Multi-Institucional funciona em duas regiões do Brasil com características econômicas e culturais diferentes (Centro-Oeste e Nordeste), investiga-se, também, se este fator explica a variação da remuneração dos mestres.

3. Procedimentos Metodológicos

3.1. Caracterização do Estudo

O estudo foi desenvolvido como exploratório-descritivo baseado no método indutivo, tendo em vista o objetivo de proporcionar maior familiaridade com o tema investigado. Exploratório porque percorre um campo de investigação ainda pouco pesquisado, que é o do perfil profissional e acadêmico dos mestres em Ciências Contábeis no Brasil. E descritivo porque busca descrever as características dessa população ainda pouco investigada. Desta forma, o tema foi explorado através da aplicação de um questionário aos mestres egressos do Programa Multi-Institucional e Inter-Regional de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da UNB/UFPB/UFPE/UFRN, titulados entre os anos de 2002 e 2007.

O método que apoiou o estudo foi o indutivo, o qual parte das premissas dos fatos observados para se chegar a uma conclusão que contenha informações sobre fatos ou situações não observadas, perfazendo o caminho do particular para o geral. Para isso, as técnicas de investigação que foram utilizadas na elaboração do estudo foram a revisão bibliográfica, constituindo parte da pesquisa descritiva, através da qual foi possível investigar o estado da arte da pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis no Brasil, e a pesquisa documental, através da qual foi possível realizar o levantamento das informações sobre o Programa e a conferência dados coletados por meio dos questionários junto aos respondentes.

3.2. População e Amostra

A população objeto de pesquisa (N) compreendeu os 137 mestres em Ciências Contábeis titulados pelo Programa Multi-Institucional que defenderam suas dissertações no período compreendido entre agosto de 2002 e dezembro de 2007. Dessa forma, buscou-se definir o tamanho da amostra que representasse com fidedignidade as características desta população. Assim, tomando-se por base Gil (1999), foi estabelecido um nível de confiança de 95% ($\sigma = 1,96$), a percentagem de respostas esperadas ($p = 0,70$), a percentagem complementar ($q = 0,30$) e o erro máximo permitido para a amostra ($e = 0,05$), como se segue:

$$n = \frac{\sigma^2 \times p \times q \times N}{e^2 \times (N - 1) + \sigma^2 \times p \times q} \quad (1)$$

Por meio da equação 1, foi obtido o tamanho da amostra analisada, estabelecida em 96 egressos, os quais representam cerca 70,07% da população total, percentual próximo ao preestabelecido como esperado no início do estudo.

3.3. Coleta e Análise dos Dados

A coleta dos dados para a realização deste estudo se deu por meio da aplicação de um questionário composto por perguntas estruturadas e previamente submetido a um pré-teste através de uma amostra-piloto. Esse instrumento foi enviado a todos os integrantes da população por meio de seus endereços eletrônicos (*e-mails*), entre os meses de julho e agosto de 2008. Do total de 137 questionários enviados, 92 foram respondidos via *e-mail*. Outros 4 questionários foram aplicados pessoalmente pelos pesquisadores, junto aos mestres que se encontravam próximos geograficamente, perfazendo o total de 96 questionários respondidos.

Com o objetivo de garantir a integridade dos dados e de facilitar sua análise, foram coletados os currículos *Lattes* dos respondentes junto à Plataforma *Lattes* do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), no intuito de realizar um cruzamento de informações com os questionários respondidos.

Para a análise e interpretação dos resultados, os dados foram tabulados no *software* Excel e, posteriormente, extraídos para o pacote estatístico SPSS 16.0.1, onde foram realizados testes estatísticos e econométricos que buscaram traçar tendências e ratificar os resultados observados na

análise descritiva.

3.4. Procedimentos Estatísticos

Para analisar os fatores que determinam a variação salarial apresentada pelos mestres, foi realizada uma análise econométrica por meio da estimação de uma regressão linear multivariada, tendo como variável dependente suas remunerações médias totais. Essa análise é traduzida pela equação de uma reta linear que permite estimar o valor de uma variável designada como dependente, usualmente representada por Y, em função de outras variáveis, designadas como independentes ou explicativas, representadas por X. Dessa forma, dentre os vários modelos de regressão linear, optou-se pela utilização do modelo de regressão linear múltipla, tendo em vista as características desta investigação. Nesse sentido, de acordo com Gujarati (2006), no caso de um modelo de regressão que possua três variáveis independentes, a equação da regressão linear múltipla se apresenta da seguinte forma:

$$Y_t = \beta_1 + \beta_2 X_{2t} + \beta_3 X_{3t} + \mu_t \quad (2)$$

Onde Y_t é a variável dependente, β_1 a constante, β_2, \dots, β_n os parâmetros, X_2 e X_3 as variáveis explicativas do modelo, t a i -ésima observação e μ_t o termo de erro estocástico.

A estimação da regressão deste estudo foi realizada a partir da utilização de variáveis binárias, ou *dummies*, as quais indicam a influência ou não de cada variável no modelo por meio de sua presença (1) ou ausência (0) (GUJARATI, 2006). Desse modo, a variável dependente da equação (Y) foi a remuneração média total recebida pelos mestres no momento da realização da pesquisa, assim compreendida a média ponderada das remunerações recebidas na academia e no mercado. Já as variáveis explicativas (X), que foram definidas a partir de seus perfis pessoal e profissional, são descritas no quadro 1.

Para a estimação da equação da remuneração foi considerado o logaritmo natural da remuneração média total atual dos egressos, objetivando evitar distorções em sua análise. Na análise dos resultados, foi realizado o caminho inverso, calculando-se a exponencial dessa variável. Destaca-se, ainda, que foram considerados apenas os egressos com remuneração positiva, excluindo-se, assim, um único mestre desempregado (com remuneração igual a zero). Dessa forma, a equação estimada para a variável dependente remuneração (LN w_t) foi:

$$\begin{aligned} LN_{w_t} = & \beta_1 + \beta_2 G_{1t} + \beta_3 I_{1t} + \beta_4 S_{1t} + \beta_5 C_{1t} + \beta_6 U_{1t} + \\ & \beta_7 E_{1t} + \beta_8 O_{1t} + \beta_9 D_{1t} + \beta_{10} T_{1t} + \beta_{11} X_{ci} + \beta_{12} B_{1t} + \\ & \beta_{13} A_{1t} + \beta_{14} H_{1t} + \beta_{15} M_{1t} + \beta_{16} P_{1t} + \beta_{17} Q_{1t} + \mu_t \end{aligned} \quad (3)$$

4. Análise dos Resultados

4.1. Perfil dos Mestres Pesquisados

O Programa Multi-Institucional tem formado mestres em Ciências Contábeis através de seus dois núcleos de ensino,

Quadro 1 - Variáveis explicativas para a estimação da equação da regressão linear múltipla.

Variáveis Explicativas	Valores (hipóteses de influência)
Gênero masculino (G)	Assume valor 1 se o indivíduo é do gênero masculino e valor 0, caso feminino;
Idade (I)	Valores contínuos;
Estado civil (S)	Assume valor 1 para solteiro ou separado e valor 0, para casado;
Possuir graduação em Contabilidade (C)	Assume valor 1 se for graduado em Ciências Contábeis e valor 0, caso contrário;
Possuir mais de uma graduação (U)	Assume valor 1 se possuir mais de uma graduação e valor 0, caso contrário;
Possuir especialização (E)	Assume valor 1 se possuir especialização e valor 0, caso contrário;
Possuir mais de uma especialização (O)	Assume valor 1 se possuir mais de uma especialização e valor 0, caso contrário;
Possuir/cursar doutorado (D)	Assume valor 1 se possuir/cursar um doutorado e valor 0, caso contrário;
Idade de término da graduação (T)	Valores contínuos;
Tempo de experiência (X)	Valores contínuos;
Ter terminado o mestrado em Brasília (B)	Assume valor 1 para ter concluído o mestrado no núcleo Brasília e valor 0, para núcleo Nordeste;
Ter sido docente antes do mestrado (A)	Assume valor 1 se tiver sido docente no ensino superior antes de ingressar no mestrado e valor 0, caso contrário;
Ser docente atualmente (H)	Assume valor 1 se for docente no ensino superior atualmente e valor 0, caso contrário;
Ter atividade remunerada no mercado (M)	Assume valor 1 se a principal atividade remunerada for ligada ao mercado e valor 0, se à academia;
Ter atividade remunerada no setor público (P)	Assume valor 1 se a principal atividade remunerada for ligada ao setor público e valor 0, se ao setor privado;
Estar envolvido em pesquisas (Q)	Assume valor 1 para estar envolvido em pesquisas e valor 0, caso contrário.

Fonte: Dados coletados na pesquisa.

estabelecidos na cidade de Brasília e no Nordeste, nas cidades de João Pessoa, Natal e Recife. Do total de 96 mestres que participaram da pesquisa, 42 deles foram titulados através do núcleo Brasília e 54 através do núcleo Nordeste.

Entre os mestres entrevistados, o gênero masculino predomina, sendo representado por 65,63% dos respondentes,

enquanto o feminino representa apenas 34,37%. Isto reflete a tendência de predominância do gênero masculino entre os cursos de pós-graduação no Brasil, principalmente em profissões de áreas afins à Contabilidade, como Administração (66,00% masculino) e Economia (67,70% masculino), como observado por Velloso e Velho (2001).

A média de idade apresentada pelos respondentes no momento de conclusão do mestrado foi de 38,76 anos. Em ambos os núcleos as mulheres conseguiram sua titulação com uma média de idade menor que os homens, embora a idade média de titulação no Nordeste seja menor que em Brasília para ambos os gêneros. De forma geral, os homens se titularam aos 40,38 anos e as mulheres aos 35,67 anos. O mestre titulado com menor idade possuía 25 anos e o com maior idade 66 anos.

O estado civil predominante entre os mestres é o casado. Do total de respondentes, 64,58% são casados, 19,79% solteiros e 15,63% separados. Essa tendência também é observada quando a análise focaliza os núcleos individualmente. No núcleo Brasília, o percentual de casados é de 61,90% (21,43% de solteiros e 16,67% de separados). Já no núcleo Nordeste, 66,67% dos mestres são casados, 18,52% solteiros e 14,81% separados.

4.2 Características Acadêmicas e Profissionais dos Mestres Pesquisados

Do total de mestres pesquisados, 93,75% possuem a graduação em Ciências Contábeis. A média de idade com a qual os mestres obtiveram sua graduação foi 25,63 anos, média essa superior à apurada por Cunha (2007) junto aos doutores titulados pela FEA/USP, que foi de 24,40 anos. Ainda, 19,79% dos respondentes possuem mais de uma graduação, e 77,08% possuem uma pós-graduação *lato sensu*, em nível de especialização. De todos os que possuem especialização (74 mestres), 83,78% deles são especialistas em áreas de concentração das Ciências Contábeis. Quanto à qualificação profissional pós-mestrado, dos 96 respondentes, 13 (treze) estão cursando o doutorado e apenas 1 (um) já o concluiu.

Quanto às características profissionais, antes do ingresso no mestrado apenas 29,17% dos entrevistados possuíam sua principal atividade remunerada ligada à academia. Após a conclusão do mestrado, 44,80% dos respondentes passaram a ter sua principal atividade remunerada ligada à academia. Quanto ao exercício da docência, nota-se um aumento da quantidade de mestres que lecionam em IES após a conclusão do mestrado, tendo em vista que esse percentual evoluiu de 62,50% para 79,17% após o mestrado. Isto denota que a obtenção do título de mestre funciona como um reorientador de opções profissionais, aumentando sua gama de oportunidades profissionais.

A maioria desses mestres que são docentes atualmente leciona em IES particulares (53,95%), sendo as universidades (48,68%) e as faculdades (34,21%) as mais comuns (seguidas pelos centros universitários, com 14,47% e por escolas superiores e cursos especiais, com 2,64%). O regime de trabalho mais comum é o horista (hora/aula) (38,16%), seguido pela dedicação exclusiva (34,21%), tempo integral (22,37%) e outros, como por módulo ou disciplina, com 5,26%.

Também se perguntou aos respondentes sobre a remuneração

ração média que eles recebiam de cada uma de suas diversas fontes de renda. Solicitou-se que eles informassem seus valores absolutos para as atividades ligadas ao mercado ou à academia. A partir dessa informação, foram calculados os valores ponderados por núcleo e por gênero, considerando sua origem. A remuneração média geral observada entre os mestres foi de R\$ 7.486,97 mensais. Como a maioria dos mestres exerce suas atividades no mercado e na academia, é possível notar que a composição dessa remuneração é formada, em sua maior parte, pela remuneração proveniente do mercado. Isso pode ser observado, também, nos dois núcleos. Tendo em vista o gênero do respondente, os homens apresentam maior remuneração média, de forma geral e em ambos os núcleos. Essa diferenciação de remuneração existente entre os gêneros reforça a ideia de discriminação de sexo existente no mercado de trabalho brasileiro, como observado por Martins *et al.* (2009).

O detalhamento da composição das remunerações médias dos mestres, por núcleo e por gênero, pode ser observado na tabela 2.

Tabela 2 - Remuneração média total dos mestres em Ciências Contábeis, por núcleo e por gênero. 2008.

Por Núcleo	Total	Brasília	Nordeste
Mercado	5.049,41	7.790,95	2.917,09
Academia	2.437,56	1.942,07	2.822,94
Total	7.486,97	9.733,02	5.740,03
Por Gênero	Total	Masculino	Feminino
Masculino	8.780,57	11.368,69	6.573,05
Feminino	5.017,33	6.084,23	4.323,90
Total	7.486,97	9.733,02	5.740,03

Fonte: Dados coletados na pesquisa.

Em investigação realizada a partir dos microdados do censo demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) do ano de 2000, Neri (2007) observou que a remuneração média para os profissionais graduados em Ciências Contábeis era de R\$ 3.099,10 e para os pós-graduados na área era de R\$ 7.085,24. Tomando-se por base os valores observados por Neri (2007), nota-se que houve uma pequena evolução da remuneração média dos profissionais pós-graduados em Ciências Contábeis, de forma geral e, principalmente, pelos titulados no núcleo Brasília. Ressalta-se, entretanto, que estes valores não consideram a perda do poder aquisitivo da moeda ocasionada pela inflação acumulada no período investigado.

4.3. Análise dos Fatores que Determinam a Variação Salarial

Para a investigação dos principais fatores que determinam a variação salarial apresentada pelos mestres, foi estimada uma regressão linear múltipla contendo a remuneração média total como variável dependente, além de 16 (dezesesseis) variáveis independentes definidas a partir de seus perfis pessoais e profissionais (quadro 1). Desse modo, fez-se necessária a realização de alguns testes estatísticos com o

objetivo de testar o grau de explicação (R_2) da equação estimada ($\ln w_i$), a existência ou não de autocorrelação entre as variáveis do modelo (Durbin-Watson), e os parâmetros da análise de forma individual (teste t e p -value) e em conjunto (teste F), com o objetivo de ratificar a fidelidade dos resultados observados.

O coeficiente de determinação (R_2) da regressão estimada foi de 0,696, indicando que as variáveis que compõem o modelo explicam 69,6% da variação observada na variável dependente de remuneração. O teste Durbin-Watson, que revela a existência ou não de autocorrelação entre as variáveis do modelo, apresentou o valor de 1,926, valor bem próximo de 2, indicando a não existência de correlação serial positiva de primeira ordem entre as variáveis do modelo. Ou seja, as variáveis estimadas em conjunto não estão interferindo umas nas outras. Já o teste F (ou F -statistic), que determina a significância ou não dos parâmetros do modelo em conjunto, apresentou o valor de 11,151, acima do valor padrão tabelado 2,25, indicando que os parâmetros estimados em conjunto apresentam significância estatística.

Com base na adoção do nível de significância estatística das variáveis independentes de 5% ($\alpha = 0,05$), pode-se observar que as variáveis que demonstraram possuir relação estatisticamente significativa com a remuneração e, consequentemente, a influenciam positivamente foram: possuir graduação em Contabilidade, possuir especialização, idade de término da graduação, tempo de experiência e ter sua principal atividade remunerada ligada ao mercado. Dessa forma, pode-se dizer que essas cinco variáveis influenciam a variação salarial apresentada pelos mestres titulados por este Programa, como se observa na tabela 3.

Para a análise individual dos parâmetros estimados (B) de cada variável explanatória, foi extraído o valor exponencial a partir do logaritmo natural dos fatores, analisando-se sua influência sobre a remuneração dos mestres. Ao se analisar a intensidade dos parâmetros estimados das variáveis significativas estatisticamente, nota-se que todos os cinco fatores confirmam a hipótese inicial de influência sobre a remuneração dos mestres. Quanto aos demais 11 (onze) fatores que não se revelaram significativos estatisticamente, observa-se que 5 (cinco) deles confirmam essa hipótese e os outros 6 (seis) a contrariam. Nesse sentido, considerando todos os fatores (5 significativos e 11 não significativos), percebe-se que 10 (dez) deles ratificam a hipótese inicial de influência do fator sobre a remuneração.

Quanto à intensidade dos parâmetros estimados de cada fator que se mostrou significativo, o parâmetro do fator "possuir sua graduação em Contabilidade" revelou que os mestres que a detêm possuem uma remuneração cerca de 48,88% maior que os demais. O segundo fator analisado foi o "possuir especialização", revelando que os mestres que a detêm possuem uma remuneração cerca de 31,92% maior que a de quem não possui uma pós-graduação em nível de especialização. Em seguida, o fator "idade de término da graduação", mostrou que cada ano a mais na idade com a qual o mestre concluiu sua graduação aumenta sua remuneração em cerca de R\$ 3,56. O fator "experiência" revelou que cada ano a mais de experiência que o mestre possua tende a aumentar sua remuneração em R\$ 2,84, ratificando

Tabela 3 - Resultado da regressão linear estimada para a variável remuneração média total (Ln).

Variáveis Explicativas	Coefficiente B	Estatística t	Significância
(Constante)	7,352	21,514	0,000
Gênero masculino	-0,144	-1,540	0,128
Idade	-0,019	-1,371	0,174
Estado civil	-0,024	-0,196	0,845
Possuir graduação em Contabilidade	0,398	2,239	0,028
Possuir mais de uma graduação	0,126	1,122	0,265
Possuir Especialização	0,277	2,106	0,038
Possuir mais de uma especialização	-0,122	-1,115	0,268
Possuir/cursar doutorado	-0,028	-0,210	0,835
Idade de término da graduação	0,035	2,354	0,021
Tempo de experiência	0,028	2,070	0,042
Ter terminado o mestrado em Brasília	0,128	1,323	0,190
Ter sido docente antes do mestrado	-0,184	-1,751	0,084
Ser docente atualmente	0,178	1,469	0,146
Ter atividade remunerada no mercado	0,756	7,448	0,000
Ter atividade remunerada no setor público	0,106	1,180	0,241
Estar envolvido em pesquisas	-0,123	-1,208	0,231

Fonte: Dados coletados na pesquisa.

a observação de Biagioni (2006) quanto ao fator treinamento no desempenho do cargo, ou experiência, como sendo uma forma de capital humano.

O último fator que se revelou significativo estatisticamente foi o "ter sua principal atividade remunerada ligada ao mercado", revelando que esses mestres possuem uma remunera-

ção cerca de 112,97% maior que aqueles que possuem sua principal atividade remunerada ligada à academia. Destaque seja dado às variáveis possuir graduação em Contabilidade e possuir especialização. Esses dois fatores ratificam os pressupostos da Teoria do Capital Humano, uma vez que evidenciam a influência da qualificação profissional na renda do indivíduo, como observado por Schultz (1961), Becker (1962) e Blaug (1976).

Sobre a intensidade dos parâmetros estimados dos fatores que não se revelaram significativos estatisticamente, pode-se observar que os mestres do gênero masculino possuem uma remuneração cerca de 15,49% maior que aqueles que são do gênero feminino, ratificando a observação de Martins *et al.* (2009) sobre a existência de preconceito de gênero no mercado de trabalho. Quanto à idade, cada ano a mais que o mestre possui lhe proporciona uma redução de R\$ 1,88 em sua remuneração, contrariando a hipótese de que os mais velhos tendem a ter maiores remunerações. Já quanto ao estado civil, os solteiros/separados demonstraram possuir uma remuneração cerca de 2,37% menor que os casados, contrariando a hipótese inicial de que os solteiros/separados teriam maior tempo para dedicação ao trabalho e, conseqüentemente, obtenção de maior renda.

O fato de possuir mais de uma graduação proporciona uma renda cerca de 13,43% maior que a daqueles que possuem apenas uma graduação, ratificando a hipótese inicial de que as opções profissionais desse profissional são mais abrangentes e, conseqüentemente, também suas oportunidades de trabalho. Já aqueles que possuem mais de uma especialização desfrutam de uma renda cerca de 11,49% menor que os que possuem apenas uma, contrariando a hipótese inicial. Tendo em vista que o fator "possuir especialização" foi significativo e influente na renda, nota-se que apenas o acúmulo de um mesmo grau de especialização não tende a aumentar a renda do indivíduo, uma vez que ele se mantém com o mesmo grau de qualificação profissional.

Um fator que merece destaque é o "possuir/cursar doutorado". A hipótese inicial, fundamentada na Teoria do Capital Humano, sugeria que aqueles que possuíssem ou estivessem cursando o doutorado teriam uma renda superior àqueles que não o possuíssem. O parâmetro estimado na regressão revelou que os respondentes que possuem/cursam o doutorado detêm uma remuneração cerca de 2,76% inferior aos demais. No entanto, considerando que entre os 96 entrevistados apenas 1 (um) possuía o doutorado concluído e outros 13 (treze) o estavam cursando, acredita-se que o fato de que a maioria se encontra cursando o doutorado e, geralmente, possui sua jornada de trabalho reduzida por conta do curso, tenha influenciado o resultado do parâmetro de forma negativa.

Quanto ao local de titulação, tendo em vista que o Programa possui dois núcleos e os egressos de Brasília possuem remunerações médias maiores que os do Nordeste, sugeriu-se que o núcleo pudesse influenciar a remuneração dos mestres, hipótese esta que foi ratificada pelo parâmetro, pois a remuneração dos concluintes por Brasília é cerca de 13,66% maior que a dos concluintes pelo núcleo Nordeste, apesar de esse fator não ter se revelado significativo estatisticamente. Isso vem ao encontro da observação de Sadeck Filho (2001)

de que indivíduos com características semelhantes tendem a receber remunerações semelhantes, ratificando, no entanto, os preceitos da Teoria da Segmentação dos Mercados, uma vez que o local "onde" o indivíduo desenvolve sua atividade profissional demonstrou ter influência sobre sua remuneração.

O fator "ter sido docente antes do mestrado" revelou que esses mestres tendem a ter uma remuneração cerca de 16,81% menor que aqueles que ainda não haviam lecionado antes do mestrado. Já aqueles que são "docentes atualmente" em alguma IES possuem uma remuneração cerca de 19,48% maior que aqueles que não são docentes atualmente. Quanto à fonte da renda, observa-se que os mestres que possuem sua principal atividade remunerada ligada ao setor público tendem a ter uma remuneração cerca de 11,18% superior à daqueles ligados ao setor privado. E, por último, o fator "estar envolvido em pesquisa" demonstrou que os mestres que se envolvem em pesquisa atualmente possuem uma remuneração cerca de 11,57% inferior à daqueles que não estão envolvidos com pesquisa, contrariando a hipótese inicial de que estes profissionais tenderiam a possuir uma renda maior.

5. Considerações Finais e Limitações do Estudo

Este estudo se apoiou em uma base teórica estruturada nas Teorias do Capital Humano e da Segmentação dos Mercados para analisar os fatores que determinam a variação salarial apresentada pelos mestres em Ciências Contábeis titulados pelo Programa Multi-Institucional e Inter-Regional de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da UNB/UFPB/UFPE/UFRN. Nesse sentido, pode-se observar, pelo menos para os mestres investigados, que o mercado continua remunerando melhor que a academia, assim como observado em estudos anteriores realizados com profissionais de Contabilidade, como observado por Cunha (2007). Essa constatação merece destaque, pois isso tende a atrair os mestres às atividades do mercado, em detrimento da academia, denotando que o mestrado acadêmico nem sempre forma e direciona profissionais para a atuação acadêmica, como esperado. Assim, o verdadeiro objetivo dos programas de pós-graduação *stricto sensu* nesta área é colocado em xeque, tendo em vista que possuem foco acadêmico e objetivam capacitar pessoal para a docência. Ainda, ressalta-se que a formação de profissionais para atuação no mercado é objetivo dos programas de pós-graduação profissionais, como os mestrados profissionais, que possuem cunho específico do mercado.

Outra constatação que foi possível é a de que ainda existe discriminação de gênero no mercado de trabalho dos contabilistas, assim como observado em outras profissões, como

evidenciado por Martins *et al.* (2009). Essa observação se destaca dentre as demais em um momento em que a discussão sobre o papel das mulheres em face do mercado de trabalho ganha importância. Com base na Teoria do Capital Humano, uma vez que as mulheres possuam a mesma qualificação profissional e ocupem o mesmo cargo que os homens, suas remunerações deveriam, ao menos, ser equivalentes.

O modelo de regressão estimado apontou que o conjunto de variáveis identificadas e relacionadas à remuneração dos mestres possui o vigor de explicar 69,6% das variações observadas em seus salários. Ressalta-se, entretanto, a dificuldade de identificação e inserção de todos os fatores que determinam os salários dos mestres em Contabilidade no Brasil. Contudo, entre os fatores identificados e investigados, cinco se mostraram significativos estatisticamente. Entre eles, três indicam que a qualificação profissional determina diretamente suas variações salariais, ratificando os preceitos da Teoria do Capital Humano, revelando que a escolaridade influencia positivamente seus salários. São eles: "possuir graduação em Contabilidade", "possuir especialização" e "tempo de experiência".

Os parâmetros estimados de dois fatores, em especial, podem ser analisados em conjunto, tendo em vista as características dos entrevistados. São eles "ter terminado o mestrado em Brasília" e "ter atividade remunerada no setor público". O primeiro ratifica a Teoria da Segmentação dos Mercados, revelando que alguns mercados remuneram melhor que outros, indicando que o local onde o mestre desenvolve suas atividades influencia seu salário. O segundo indica que parcela dessa influência pode ser atribuída aos órgãos públicos localizados naquela cidade, tendo em vista ser a sede do Governo Nacional e que grande parte dos respondentes já eram funcionários públicos antes do ingresso no curso de mestrado, em órgãos como Banco Central do Brasil, Receita Federal, Ministérios Federais, entre outros.

Por fim, destacam-se as limitações deste estudo, como o fato de ser restrito aos mestres de um único programa de pós-graduação no Brasil durante determinado período de tempo. Desse modo, os resultados aqui apresentados representam apenas uma parte da realidade da remuneração dos mestres em Ciências Contábeis no Brasil, não possuindo a intenção de ser colocados como respostas definitivas ao problema investigado. No entanto, com vistas à relevância dos resultados encontrados, essas limitações não inutilizam o estudo, que serve de parâmetro para novos estudos, na busca de novas tendências. Assim, sugere-se que sejam realizados novos estudos incluindo os egressos de outros programas para que possam ser constatadas novas tendências.

Referências

- ANPCONT - Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Ciências Contábeis. ANPCONT - Mestres e Doutores titulados. Disponível em: <<http://anpcont.com.br/site/docs/mestdoutanpcont.pdf>>. Acesso em: 06 jan. 2010.
- BARROS, R. P.; MENDONÇA, R.; HENRIQUES, R. Pelo fim das décadas perdidas: educação e desenvolvimento sustentável no Brasil. Rio de Janeiro: IPEA, 2002.
- BECKER, G. S. Investment in human capital: a theoretical analysis. *The Journal of Political Economy*, Chicago, v. 70, n. 5, p. 9-49, oct. 1962.

- BIAGIONI, D. Determinantes da mobilidade por classes sociais: Teoria do Capital Humano e a Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho. In: Encontro Nacional de Estudos Populacionais da ABEP, 15., Caxambu/MG. Anais... Caxambu: 2006.
- BLAUG, M. The empirical status of human capital theory: a slightly jaundiced survey. *Journal of Economic Literature*, Nashville, v. 14, n. 3, p. 827-855, sep. 1976.
- BLAUG, M. The rate of return on investment in education in Great Breat. *The Manchester School*, Manchester, v. 33, n. 3, p. 205-251, 1965.
- BROWN, D. S.; HUNTER, W. Democracy and human capital formation: education spending in Latin America, 1980 to 1997. *Comparative Political Studies*, v. 37, n. 7, p. 842-864, sep. 2004.
- CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Mestrados/doutorados reconhecidos. Disponível em: <<http://www.capes.gov.br>>. Acesso em: 05 jan. 2010.
- 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, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.
- FERREIRA, P. L. L. Impactos do capital humano no crescimento econômico do Brasil, entre 1977 e 2005. 2008. 93f. Dissertação (Mestrado em Economia) - Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.
- GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- GOMES FILHO, J. F.; CORREIA, C. L. B. Reestruturação produtiva sob a ótica da Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho. In: Encontro Nacional de Estudos do Trabalho, 5., Rio de Janeiro/RJ. Anais... Rio de Janeiro: 1997.
- GUJARATI, D. N. Econometria básica. 4. ed. Trad. Maria José Cyhlar Monteiro. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.
- HUNTER, W.; BROWN, D. S. World bank directives, domestic interests, and the politics of human capital investment in Latin America. *Comparative Political Studies*, v. 33, n. 1, p. 113-143, feb. 2000.
- LOENING, J. L. Effects of primary, secondary and tertiary education on economic growth. *World Bank Policy Research Working Paper*, n. 3610, mai. 2005.
- MARTINS, O. S.; VASCONCELOS, A. F.; BRASIL, A. M. S.; MONTE, P. A.; LEITE FILHO, P. A. M. 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. *Revista Brasileira de Contabilidade*, Brasília, n. 176, mar./abr. 2009.
- MARTINS, O. S.; MONTE, P. A. Variáveis que Influenciam o Desempenho dos Mestres em Ciências Contábeis: Uma Análise a Partir dos Egressos do Programa Multiinstitucional UnB/UFPB/UFPE/UFRRN. In: Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade (EnPEQ), 2., Curitiba/PR. Anais... Curitiba: 2009.
- MEC - MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Consulta de IES/CURSO. Disponível em: <<http://emec.mec.gov.br/>>. Acesso em: 13 jan. 2010.
- NERI, M. (coord.). O retorno da educação no mercado de trabalho. Disponível em: <<http://www.fgv.br/cps>>. Acesso em: 30 dez. 2007.
- PEREIRA, Dílson José de Sena. Diferenças de escolaridade e rendimento do trabalho nas regiões Nordeste e Sudeste do Brasil. Dissertação (Mestrado em Ciências). Universidade de São Paulo. Piracicaba/SP, 2001.
- RIDDELL, W. C. The social benefits of education: new evidence on an old question. In: Taking Public Universities Seriously (conference), University of Toronto, 2004. Disponível em: <<http://www.utoronto.ca/president/04conference/downloads/Riddell.pdf>>. Acesso em: 19 jan. 2009.
- ROBEYNS, I. Three models of education: rights, capabilities and human capital. *Theory and Research in Education*, v. 4, n. 1, p. 69-84, 2006.
- SADECK FILHO, F. J. A influência da educação nos salários: uma análise estratificada pela renda. In: Encontro Nacional de Estudos do Trabalho, 7., Salvador/BA. Anais... Salvador: 2001.
- SILVA, M. C. F. Pós-graduação stricto sensu e desenvolvimento regional. *Publicatio UEPG - Ciências Humanas, Ciências Sociais Aplicadas, Linguística, Letras e Artes*, Ponta Grossa, v. 16, n. 1, p. 55-60, jun. 2008.
- SCHULTZ, T. W. Investment in human capital. *The American Economic Review*, Cambridge, v. 51, n. 1, p. 1-17, mar. 1961.
- SCHULTZ, T. W. O capital humano: investimento em educação e pesquisa. Trad. Marcos Aurélio de Moura Matos. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1973.
- STURMAN, M. C.; WALSH, K.; CHERAMIE, R. A. The value of human capital specificity versus transferability. *Journal of Management*, v. 34, n. 2, p. 290-316, apr. 2008.
- VELLOSO, J.; VELHO, L. Mestrados e doutorandos no país: trajetórias de formação. Brasília: Capes, 2001.
- ZULA, K. J. CHERMACK, T. J. Human capital planning: a review of literature and implications for human resource development. *Human Resource Development Review*, v. 6, n. 3, p. 245-262, sep. 2007.

