

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS - CCJS  
CURSO DE BACHARELADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**JEOMAR GOLBERG ALVES BATISTA**

**AVANÇOS BASEADOS NA TEORIA DO CAPITAL HUMANO:  
uma análise da obtenção de Título de Mestre pelos docentes do  
CCJS/UFCG no período de 2006 à 2017.**

**SOUSA - PB**

**2017**

JEOMAR GOLBERG ALVES BATISTA

**AVANÇOS BASEADOS NA TEORIA DO CAPITAL HUMANO:  
uma análise da obtenção de Título de Mestre pelos docentes do  
CCJS/UFCG no período de 2006 à 2017.**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Ciências Contábeis do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como exigência parcial da obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Profa. Ms. Gianinni Martins

**SOUSA – PB  
2017**

JEOMAR GOLBERG ALVES BATISTA

**AVANÇOS BASEADOS NA TEORIA DO CAPITAL HUMANO:  
uma análise da obtenção de Título de Mestre pelos docentes do  
CCJS/UFCG no período de 2006 à 2017.**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Ciências Contábeis do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como exigência parcial da obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Profa. Ms. Gianinni Martins

Data de aprovação: 15 de agosto de 2017

Banca Examinadora:

---

Orientadora: Prof. Ms. Gianinni Martins Pereira

---

Prof. Ms. Cristiane Queiroz Reis - Examinador Interno

---

Prof. Ms. Adriana Sidralle - Examinador Interno

Dedico este trabalho a todos que me ajudaram de forma direta e indireta, em especial a minha esposa Flaviana Lilia, pelo incondicional apoio em todo esse tempo de caminhada.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a minha orientadora Gianinni Martins, pela atenção, disposição e confiança; agradeço a todos os professores da UFCG campus Sousa do curso de Ciências Contábeis, por ter me passado um pouco de todos os seus conhecimentos e ajudando assim na minha formação;

Agradeço a todos colegas de turma por todos os momentos bons que passamos juntos, em especial á Allan Frank e Willer Valença, no qual estávamos sempre juntos, e por ter me ajudado a chegar até aqui, me incentivando sempre;

Agradeço a toda minha família pela confiança, em especial a minha mãe Josemar Alves (Francisca), por ter me dado força estando sempre preocupada comigo.

Agradeço a minha esposa Flaviana Lília, por tudo que tem feito por mim, me aconselhando e me dando força para não desistir, agradeço também as minhas filhas Ellen Alves e Anne Vitoria, pelos momentos de ausência durante todo curso.

“A imaginação é mais importante  
do que o conhecimento.  
O conhecimento é limitado.  
A imaginação dá volta ao mundo.”

Albert Einstein

## RESUMO

A pesquisa se desenvolveu com o objetivo de identificar os avanços pessoais e profissionais dos docentes no CCJS relacionados à obtenção do título de Mestre. Para tanto, utilizou-se do proceder metodológico de caráter exploratório, com abordagem qualitativa, no qual buscou-se identificar os avanços pessoais e profissionais dos docentes no CCJS relacionados à obtenção do título de Mestre. A investigação foi executada ainda por meio de um estudo de caso, de forma descritiva, no qual se aplicou um questionário semiestruturado, composto por 22 assertivas. Desse modo, o tratamento dos dados foi feito sobre as principais características, ideias, percepções quanto aos benefícios adquiridos pelos docentes após a titulação de Mestre. Na análise foi identificado os diversos fatores que motivaram esses docentes ao ingresso do mestrado, sendo confirmado que os interesses iam além das conquistas e desenvolvimento profissional, buscando-se ainda garantir a satisfação pessoal bem como o prestígio profissional. No entanto, verificou-se que a maioria buscou aprimorar seus conhecimentos e, conseqüentemente obter uma diferenciação profissional, garantindo um melhor nível de renda e oportunidade de trabalho. Quanto as conquistas individuais, identificou-se entre elas o aumento na remuneração, no qual a maioria deles passaram a receber acima de 3 salários mínimos. Além de conquistarem novos postos administrativos, bem como de serem reconhecidos dentro da instituição como um profissional habilitado e competente. Constatou-se de forma geral, que o mestrado contribuiu para o amadurecimento pessoal e profissional dos mesmos, proporcionando melhorias profissionais na área em que atuam, com qualidade de vida.

**Palavras-Chave:** Profissão. Docente. Benefícios Pessoais. Título de Mestre.

## **ABSTRACT**

The research was developed with the objective of identifying the personal and professional advances of the teachers in the CCJS related to obtaining the title of Master. To do so, we used the methodological method of exploratory character, with a qualitative approach, in which we sought to identify the personal and professional advances of the teachers in the CCJS related to obtaining the Master's degree. The research was also performed through a case study, in a descriptive way, in which a semi-structured questionnaire was applied, consisting of 22 assertions. Thus, the treatment of the data was made on the main characteristics, ideas, and perceptions about the benefits acquired by the teachers after the Master's degree. In the analysis was identified the various factors that motivated these teachers at the entrance of the master's degree, being confirmed that the interests went beyond the achievements and professional development, seeking also to guarantee personal satisfaction as well as professional prestige. However, it was verified that the majority sought to improve their knowledge and, consequently, to obtain a professional differentiation, guaranteeing a better level of income and job opportunity. Regarding the individual achievements, one identified among them the increase in remuneration, in which the majority of them began to receive above 3 minimum wages. In addition to conquer new administrative posts, as well as being recognized within the institution as a qualified and competent professional. It was found in general that the master's degree contributed to the personal and professional maturation of the same, providing professional improvements in the area in which they work, with quality of life.

**Keywords:** Profession. Teacher. Personal Benefits. Master's Degree.

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Perfil Sócio- Demográfico da Amostra.....	26
Tabela 2- Área do Mestrado .....	27
Tabela 3 - Experiência antes do Mestrado .....	28
Tabela 4 - Área de atuação e dedicação antes e após a obtenção do Título Mestre....	29
Tabela 5 - Remuneração antes e após a obtenção do Título Mestre .....	31
Tabela 6 - Fatores que influenciaram o ingresso no Mestrado.....	32
Tabela 7 - Influências da titulação de Mestre desempenho acadêmico-profissional....	33
Tabela 8 - Vínculos empregatícios ou fonte de renda após o Mestrado.....	35

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>10</b>
1.1 TEMA E PROBLEMÁTICA.....	10
1.2 OBJETIVOS.....	11
1.2.1 Objetivo Geral.....	11
1.2.2 Objetivos Específicos.....	12
1.3 JUSTIFICATIVA.....	12
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	<b>15</b>
2.1 A PÓS-GRADUAÇÃO NO BRASIL.....	15
2.2 FORMAÇÃO DOCENTE E O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL..	17
2.2.1 Os desafios na formação do docente .....	19
2.3 A TEORIA DO CAPITAL HUMANO .....	21
<b>3 PROCEDIMENTOS METODOLOGICOS</b> .....	<b>23</b>
3.1 CLASSIFICAÇÃO DO ESTUDO .....	23
3.2 UNIVERSO E AMOSTRA .....	23
3.3 COLETA E ANÁLISE DOS DADOS.....	24
<b>4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS</b> .....	<b>26</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>37</b>
<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>39</b>
<b>ANEXO – Questionário da Pesquisa</b> .....	<b>42</b>

## 1 INTRODUÇÃO

### 1.1 TEMA E PROBLEMÁTICA

A vida profissional do ser humano está diretamente relacionada com o conhecimento adquirido em sala de aula, no caso dos docentes, compreende-se que estes devem ter uma base adequada de conhecimentos que ampliem a capacidade de fornecer informações, sempre buscando uma educação continuada através de especializações, mestrados e doutorados.

Para isso, o ser humano deve buscar uma base acadêmica adequada a sua profissão, no intuito de ampliar suas oportunidades de crescimento, tornando-se capazes de adquirir novas competências e habilidades para obter informações que aperfeiçoem seu desempenho. Compreendendo, com isso, que o conhecimento torna-se essencial na vida de um profissional.

No caso do professor universitário, entende-se que sua vida profissional não está relacionada apenas em repassar conhecimentos em sala de aula, por trás deste objetivo, existe também a necessidade pessoal de se desenvolver e evoluir como ser humano, destacando-se em sua área, bem como conquistando novos caminhos, além de garantir benefícios financeiros.

Barth, Ensslin e Borgert (2016) explicam que é por meio da educação que a pessoa pode garantir desenvolvimento profissional e satisfação pessoal, conquistando benefícios como o respeito no trabalho e o aumento salarial, entre outras conquistas atraentes e incentivadoras para o crescimento do indivíduo. Os autores ainda comentam que a educação torna-se fundamental no crescimento de modalidades de trabalho, contribuindo para a produtividade e o aumento de renda.

Dallabona, Oliveira e Rausch (2013) acrescentam que a educação deixa o indivíduo mais informado e socialmente envolvido, capazes de obter retornos

econômicos e melhores níveis profissionais, garantindo, com isso, o bem-estar e a satisfação pessoal, além de se tornar qualificado para exercer suas atividades no mercado de trabalho.

Segundo Magalhães, Oliveira e Duarte (2010, p.2) “as competências dos docentes influenciam sua forma de atuação, a maneira como são vistos pelos alunos [...] e o próprio aprendizado dos discentes”. Para os autores, a competência do professor está diretamente ligada ao conjunto de conhecimentos e atitudes que geram um bom desempenho na sua atuação profissional e, conseqüentemente, nas conquistas pessoais.

Nesse sentido, compreende-se que o crescimento profissional contribui também para o desenvolvimento da economia do Brasil, uma vez que, o indivíduo passou a ser considerado pelas organizações, em geral, como o capital humano. Sob a percepção de Dallabona, Oliveira e Rausch (2013), o conceito de capital humano está relacionado com os investimentos destinados a capacitação e/ou formação profissional de uma pessoa, por meio do processo de aprendizagem, no qual garante a empregabilidade, produtividade e rendimento das partes envolvidas.

Assim, vários questionamentos são colocados com relação a uma avaliação e a forma dos docentes em desenvolver suas competências e obter suas conquistas pessoais. Nesse contexto, surge o seguinte questionamento: **Quais os avanços pessoais e profissionais dos docentes no CCJS relacionados à obtenção do título de Mestre?**

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo Geral

Identificar os avanços pessoais e profissionais dos docentes no CCJS relacionados à obtenção do título de Mestre.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

- Evidenciar o perfil sócio democrático dos docentes;
- Averiguar, sob a percepção desses docentes, os fatores que o motivaram ao ingresso do mestrado;
- Explanar os benefícios pessoais advindos da titulação de mestres;
- Demonstrar a trajetória profissional antes e após a obtenção do título de Mestre.

### 1.3 JUSTIFICATIVA

O ensino passa com frequência por transformações ocasionadas pelas mudanças econômicas e sociais. Assim, as novas formas de aprendizado exigem das universidades níveis mais elevados de conhecimento, inovação e capacitação. Sob o entendimento de Gatti (2012), o governo vem investindo na área da educação, nos últimos anos, com o intuito de reorganizar os aspectos de financiamento, investir em infraestrutura, buscando ampliar as oportunidades no ensino superior e formar docentes por diversos meios, entre eles o de desenvolver programas de formação continuada e orientar a elaboração de planos de carreira docente.

Sob o entendimento do autor, cabe ao governo criar ações políticas que envolvam diversos planos de carreira, principalmente relacionados ao reconhecimento social e político desses profissionais, valorizando-os e motivando-os a desenvolverem seus processos educativos escolares de forma eficiente e eficaz.

Nesse contexto, existe a necessidade de estudos sobre as conquistas pessoais e profissionais adquiridas pelos docentes, principalmente após a obtenção do Título de Mestre, com intuito de identificar os avanços obtidos por esses

profissionais e que contribuíram para o desenvolvimento de sua vida, bem como para o crescimento da educação no Brasil.

Assim, estudos que se propõem a discutir o tema tornam-se relevantes, uma vez que, entende-se que os professores, em geral, devem procurar mudanças nos seus desempenhos através da educação, buscando novos conhecimentos para desempenhar com competência e habilidade sua profissão. Dessa forma, destaca-se a grande relevância da temática para a classe acadêmica em geral, no que diz respeito a sua formação profissional e o seu crescimento pessoal.

Machin (2014) comenta que estudos relacionados aos benefícios pessoais oriundos da economia em educação cresceram na última década, entre os motivos para esse acontecimento está a demanda pelos níveis mais elevados de ensino, relacionando o investimento em educação com o crescimento econômico. Outros fatores que também contribuem para esse desenvolvimento são as renovações metodológicas, nas quais buscam se adequar as questões de políticas educacionais baseadas em evidências.

Verifica-se na literatura diversas pesquisas relacionadas ao tema, como a de Barth, Ensslin e Borgert (2016), que buscou analisar a percepção dos mestres em contabilidade quanto os benefícios pessoais adquiridos pela Pós-Graduação. Verificando em seus resultados as conquistas relacionadas a renda, com variação significativa após o curso para 43,48% dos mestres analisados que atuam em cargos públicos, ou que possuem também doutorado, ou ainda que assumem apenas à docência.

No estudo de Martins e Monte (2009) pode-se observar a influência da titulação de mestre no perfil do egresso do Programa Multi-institucional e Inter-regional de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da UnB/UFPB/UFPE/ UFRN. Afirmando, em seus resultados que, a obtenção do título reorienta o profissional, no qual passa a atuar na área acadêmica, devido a obtenção de conhecimentos referida escolaridade contribuindo para a empregabilidade e o aumento da renda dos mesmos.

Assim, tais autores afirmam que a aquisição de novos conhecimentos contribui para a maximização de habilidades e competências profissionais, que conseqüentemente, aumenta o valor do capital humano, bem como sua capacidade de empregabilidade e rendimento pessoal.

Diante do exposto, esse estudo justifica-se, pela possibilidade de identificar as influências da titulação de mestre no perfil do docente e suas contribuições para o desenvolvimento econômico, sendo este reconhecido como capital humano. De acordo com Mileo e Kogut (2009, p. 449), estudos com essa temática se tornam relevantes na medida em que se reconhece que “a escola passou de colaboradora para a responsável em muitos casos pela preparação do indivíduo para o cotidiano”.

Espera-se, contudo, que esta pesquisa contribua para discussões relacionadas aos avanços pessoais e profissionais, auferidos pela participação em cursos de pós-graduação *stricto sensu*, principalmente relacionada ao crescimento pessoal do docente. Possibilitando ainda, contribuir com o desenvolvimento das pesquisas acadêmicas, devido a relevância das informações aqui obtidas, servindo de fonte de consulta para futuros estudos na mesma temática.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 A PÓS-GRADUAÇÃO NO BRASIL

A Pós-Graduação brasileira é regida pela Lei nº 9.394 de 1996, na qual revogou a Lei n. 4.024, de 20 de dezembro de 1961, bem com a Lei nº 9.131 de 1995, exceto seus artigos 6º a 9º. O objetivo da criação dessas leis se deu pela necessidade de discutir sobre elementos relacionados a pós-graduação, buscando se adequar as necessidades e desenvolvimento sociais. Dessa forma, verifica-se no art. 6º que cabe ao Ministério da Educação (ME) atribuir poder público federal direcionado a educação, com autonomia para formular e avaliar a política nacional de ensino, com intuito de zelar pela qualidade e cumprimento legislação.

Observa-se no art. 66 da Lei nº 9.394/1996, que a preparação para o magistério superior será feita através de pós-graduação, prioritariamente em programas de mestrado e doutorado. O art. 67 estabelece que os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público o aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim, garantindo-lhes piso salarial e progressão funcional baseada na titulação e na avaliação do desempenho, entre outros critérios.

Gatti (2012) comenta que o reconhecimento do trabalho desenvolvimento pelo professor no Brasil vem causando impacto na civilização humana e principalmente, na educação, sendo garantido pelos movimentos da sociedade contemporânea, através políticas voltadas às necessidades sociais, que buscam novas condições para se obter melhores currículos escolares e formação do docente.

A atuação do docente acontece “em um determinado contexto sociocultural-histórico. [...] Assim, compreender as políticas governamentais em relação aos docentes pode iluminar aspectos da relação opaca entre legisladores e gestores”. Transformando a educação escolar, transformará também o reconhecimento social (GATTI, 2012, p. 92).

Nesse sentido, pode-se afirmar que o reconhecimento profissional do docente está relacionado ao desenvolvimento do seu trabalho, no qual deve envolver elementos socioculturais e a dignidade humana. Dessa forma, torna-se necessário a valorização dos profissionais da área de educação, garantindo-lhes planos de carreira e aperfeiçoamento continuado. Buscando-se, com isso, transformar a educação, incluindo as políticas voltadas as necessidades sociais, garantindo melhores currículos escolares.

O docente deve buscar constantemente atualização profissional, no intuito de acompanhar a evolução da sociedade e o desenvolvimento humano. Já que, o mercado exige um perfil profissional bem qualificado e disposto para afrontar os desafios existentes. Portanto, apenas a formação básica não é suficiente para a garantia da qualificação, devendo sempre buscar novos meios de adquirir conhecimentos, principalmente através da pós-graduação (MILEO; KOGUT, 2009).

Nesse contexto, a formação dos professores deve estar direcionada ao investimento de uma educação continuada, principalmente por meio de programas de pós-graduação. Pois, de acordo com Mendes (2008), a docência está relacionada com os saberes, habilidades e competências que estão implícitas em todas as funções que este profissional exerce. Assim, é nos relacionamentos interpessoais, nas atitudes e na prática diária que o professor pode despertar no aluno o entusiasmo, a motivação e o desejo pelo ato de aprender.

Assim, de acordo com Barth, Ensslin e Borgert (2016), o Governo Federal estabeleceu por meio do Plano Nacional de Educação, que entre os anos de 2011 a 2020, a educação superior terá uma maximização da qualidade através

da ampliação de mestres e doutores nas instituições de ensino, devendo ser considerado um percentual de 75%, no mínimo, dos docentes em exercício, sendo, que 35% destes devem ser doutores.

Os efeitos da titulação influenciam na qualidade de vida e nas oportunidades profissionais e sociais de qualquer indivíduo. Torna-se importante ressaltar que a formação continuada do professor não está apenas na busca pelo conhecimento científico, mas também na auto realização pessoal, pois o profissional que trabalha com uma maior disposição e dedicação diante daquilo que desenvolve terá sempre um maior incentivo para procurar novas técnicas e desenvolver o seu trabalho docente sempre de maneira inovadora (MILEO; KOGUT, 2009, p. 495).

## 2.2 A FORMAÇÃO DOCENTE E O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

A formação do docente está relacionada ao seu desenvolvimento em diferentes contextos sociais, culturais, educacionais e profissionais, no qual se busca o aperfeiçoamento dos conhecimentos por meio de habilidades na gestão da docência em uma instituição de ensino. Dessa forma, é necessário que essa formação seja contínua, seguindo processos científicos e pedagógicos, com efetiva integração entre teoria e prática (VEIGA, 2014).

Dessa forma, entende-se que o bom profissional da educação deve ter uma formação continuada, no intuito de obter competências, habilidades e atitudes que auxiliem no seu desenvolvimento em sala de aula. Tornando-se necessário compreender a função social que sua profissão possui para o crescimento da região em que está inserido. Assim, não basta apenas entender o conteúdo da disciplina, mas também que se compreenda as diversas faces que compõem a metodologia pedagógica. Assim, cabe ao docente uma reflexão sobre a sua prática, a fim de rever a forma de adaptação “didática para que possa preencher as lacunas do processo de ensino e aprendizagem” (GUEDES;

SARAIVA; SARAIVA, 2012, p. 2).

Esses autores ainda comentam que a formação do professor é composta também pelo processo diário da prática, no qual se constrói relações de conhecimentos por meio de ações múltiplas. Dessa forma, o desenvolvimento profissional é adquirido no decorrer de sua carreira, tanto pela formação continuada como pela conquista da prática pedagógica executada em sala de aula, envolvendo elementos complementares e sucessivos.

De acordo com Kurschner, Fonseca e Durante (2012), os professores juntos com a instituição de ensino devem transformar a sala de aula, através de metodologias utilizadas e da própria prática docente que facilitam a reforma do processo de ensino. Com isso, compreende-se que o mercado de trabalho exige que os docentes tenham uma formação mais completa e adequada, com aperfeiçoamento contínuo, no intuito de passar seu conhecimento de forma mais dinâmica.

Entende-se que o docente que possui mais formação acadêmica está mais capacitado para assumir uma sala de aula, assim o mesmo deve buscar uma educação continuada no intuito de obter mais conhecimentos e conseguir transmiti-los aos seus alunos. No entanto, para que isso ocorra, é necessário também que as universidades tenham professores capacitados, com titulações acadêmicas e regime de trabalho em tempo integral.

Como afirma Santana e Araújo (2009), que os definem outras características específicas que o docente deve possuir em sua carreira profissional, entre eles: a experiência adquirida com a docência, o perfil crítico, disciplinar a exposição, o domínio de conhecimentos específicos, além de possuir um vocabulário ampliado e, a capacidade para se expressar em público, como também de compreender o ensino-pesquisa-extensão como indissociáveis ao seu trabalho.

A busca pelo aperfeiçoamento envolve diversos fatores, que se inicia na formação básica e continua na educação continuada, participando de

seminários, conferências, análise de textos, bem como nos diversos ambientes possível, que relaciona-se com uma construção social (GUEDES; SARAIVA; SARAIVA, 2012).

### **2.2.1 Os desafios na formação do docente**

A vida do docente envolve diversos desafios, como o de conscientizar o aluno da importância do que se aprende em sala de aula, estimulando-o a busca contínua do conhecimento. Assim, a formação continuada do professor contribui no desenvolvimento do ensino, possibilitando o crescimento não só profissional, mas também social, através de aulas que geram um momento de aprendizado (MILEO; KOGUT, 2009).

Outro desafio enfrentado pelos docentes é o fortalecimento de seu conhecimento através da prática em sala de aula. Assim, a sua formação profissional envolve elementos teóricos e práticos, baseando-se nas realidades contextuais. Esses fatores se tornam relevantes, a partir do momento em que se entende que é através de seu conhecimento que o discente aprende. Nesse sentido, o professor precisa estar sempre pesquisando e planejando, pois só assim, poderá desenvolver um trabalho eficaz, facilitando a aprendizagem (GUEDES; SARAIVA; SARAIVA, 2012).

Mileo e Kogut (2009) explicam que o discente deve desenvolver em sala aula valores e atitudes positivas, com isso, fica sob a responsabilidade do docente envolver a turma para que possam conhecer os conceitos e suas atividades práticas. Sendo, assim, considerado um desafio para o professor repassar seus conhecimentos dentro da dimensão do saber e do fazer.

Nesse sentido, compreende-se que o docente enfrenta diversos desafios no desenvolvimento de sua formação profissional, uma vez que, para conquistar uma profissão próspera, com garantias de sucesso, o mesmo deve executar suas atividades de forma eficaz, garantindo o aprendizado de seus discentes

através do conhecimento adquirido por meio do processo evolutivo e contínuo educacional. Que, conseqüentemente, gerará a satisfação pessoal e o crescimento na profissão.

A formação do docente não se limita a uma aprendizagem mecânica de estratégias de ensino via cursos rápidos de capacitação. O domínio de seu saber sobre o conteúdo da sua profissão é a maior condição para seu ensino, pois é a partir da transformação desse conteúdo de profissão no seu conteúdo de ensino que se forma na e para a docência. Assim, a formação inicial pode ser vista como uma das vias para o processo de profissionalização e de preparação para o exercício da profissão almejada (GUEDES; SARAIVA; SARAIVA, 2012, p. 4).

O professor, não deve ter apenas títulos acadêmicos, mas também capacidade para enfrentar desafios como o de aliar seus conhecimentos teóricos com os práticos, deixando esse último de fácil entendimento, bem como relacionando a doutrina com os métodos e dos sistemas utilizados na forma prática (ANDERE; ARAÚJO, 2008). Assim, vários questionamentos são colocados com relação a auto avaliação e a forma dos docentes em desenvolver as competências e habilidades em sala de aula, como a prática da leitura, interpretação e o desenvolvimento de raciocínios.

De acordo com Viel (2010), essas habilidades ainda podem ser classificadas em três tipos: as técnicas, as humanas e as conceituais. O primeiro envolve o uso do conhecimento e a facilidade de executar as técnicas. Já o segundo refere-se à facilidade em que o profissional possui em se relacionar com os outros. E, o terceiro, está relacionado com a visão da organização, buscando trabalhar com ideias e conceitos.

Diante do exposto, entende-se que a habilidade de um profissional é a capacidade de agir com talento ao executar determinada tarefa ou produção que resulte em um desempenho desejado. Assim, elas podem ser relacionadas

aos aspectos práticos das competências profissionais. Como, por exemplo, a habilidade de se fazer uma apresentação discursiva, entre outras.

Nesse contexto, pode-se afirmar que o maior desafio docente está relacionado a sua prática pedagógica, que proporciona tanto o aprendizado em sala de aula, como o crescimento pessoal e profissional do mesmo. Sob a visão de Cittadin e Laesker (2010), as práticas pedagógicas devem ser aperfeiçoadas, no intuito de proporcionar a melhoria da educação e o desenvolvimento de competências essenciais.

Guedes, Saraiva e Saraiva (2012) ainda comentam que o docente deve sempre seguir um processo de formação, no intuito de atribuir novos significados relacionados aos conteúdos, conhecimentos e saberes que conglomeram a metodologia pedagógica. Tornando-se capazes de contribuir para o processo evolutivo profissional, gerando possibilidades de construir sua própria identidade através da aprendizagem de que lhe foi confiada.

### 2.3 A TEORIA DO CAPITAL HUMANO

A educação tem sua função fundamental na maximização das modalidades de trabalho, produtividade e na renda dos trabalhadores. Fatores esses, que se relacionam diretamente com a Teoria do Capital, como afirmam Barth, Ensslin e Borgert (2016), já que possibilita aumentar as habilidades e conhecimentos de um indivíduo, contribuindo assim, para obter maiores salários e maiores capitais. Dessa forma, o ser humano pode e deve ser reconhecido como capital humano, capaz de criar benefícios bem como satisfações pessoais e profissionais.

Dessa forma a Teoria do Capital Humano pode ser conceituada como “a ideia de que as pessoas gastam em si de diversas maneiras, não por causa dos prazeres presentes, mas para o bem pecuniário ou não pecuniário que

futuramente retornarão” (DALLABONA; OLIVEIRA; RAUSCH, 2013, p. 42). Tais autores ainda explicam que essa teoria busca observar os retornos da qualificação relacionada a educação que proporciona a produtividade, bem como a maximização da capacidade.

Martins e Monte (2009) explicam que essa teoria é constituída pela qualificação educacional, no qual se busca determinados conhecimentos e atitudes que potencializem a capacidade de trabalho e produção. Dessa forma, para uma empresa, por exemplo, investir no capital humano é a mesma coisa de investir em equipamentos, pois ambos irão proporcionar um retorno positivo no futuro. Assim, a capacitação profissional garantirá a qualquer ser humano, melhores condições salariais e pessoais.

Barth, Ensslin e Borgert (2016), acrescentam que a educação continuada contribui para o crescimento marginal na capacidade de produção do ser humano, proporcionando melhorias quanto a qualidade do trabalho e benefícios pessoais e sociais. Nesse entendimento, pode-se afirmar que essa teoria está diretamente ligada as mudanças econômicas, já que possibilita crescimento na economia brasileira, além de desenvolver outras funções intrínsecas relacionadas as políticas educacionais.

Para Martins e Monte (2009), o capital humano é formado pela proporção de anos em que o indivíduo passa realizando cursos de qualificação, no intuito de adquirir novos conhecimentos. Assim, os autores afirmam que o investimento pessoal pode proporcionar diversas escolhas em sua vida profissional, garantindo, com isso seu bem-estar além de rendimentos futuros.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLOGICOS

#### 3.1 CLASSIFICAÇÃO DO ESTUDO

O proceder metodológico dessa pesquisa foi de caráter exploratório, com abordagem qualitativa, no qual se buscou identificar os avanços pessoais e profissionais dos docentes no CCJS relacionados à obtenção do título de Mestre. Para o desenvolvimento do objetivo proposto, utilizou-se principalmente da pesquisa bibliográfica sendo realizada consulta, sobre o assunto em estudo, na literatura já existente, bem como na mídia virtual (tipo: sítios, revistas, entre outros).

A investigação foi executada ainda por meio de um estudo de caso, uma vez que existe a necessidade de obter dados relevantes sobre o tema diretamente no universo da pesquisa. Que nesse caso, é a UFCG em Sousa, e envolve todos os cursos ativos nesse campus, entre eles: Direito Ciências Contábeis, Administração e Serviço Social.

Quanto aos fins, a pesquisa pode ser classificada como descritiva, uma vez que, foi realizado um levantamento de dados relacionados aos discursões existentes sobre a teoria do capital humano e os benefícios pessoais gerados através de cursos de pós-graduação. Quanto à abordagem do problema, para esclarecer os pontos investigados, foi utilizada uma pesquisa qualitativa.

#### 3.2 UNIVERSO E AMOSTRA

O universo dessa pesquisa a Universidade Federal de Campina Grande – campus Sousa – Paraíba. Considerando como sujeitos os docentes que estão em atividades nesse campus. No entanto, buscando delimitar tal estudo,

selecionaram-se, como amostra apenas os professores que possuem Mestrado.

Dessa forma, considerou-se todos os profissionais que atuam nos 4 cursos de bacharelado desse campus, sendo eles: Direito, Serviço Social, Ciências Contábeis e Administração. Conforme informações obtidas na administração dos mesmos. Compondo duas unidades acadêmicas no CCJS: Unidade Acadêmica de Direito, composta pelos cursos de Direito e Serviço Social e Unidade Acadêmica de Ciências Contábeis, composta pelos cursos de Ciências Contábeis e Administração.

Assim, para definir a amostra, foi necessário identificar a quantidade de profissionais atuantes, no qual verifica que na UAD existem 60 professores efetivos e 7 substitutos, que totaliza 67 docentes. Na UACC existem 29 efetivos e 3 substitutos, no qual é composta por 32 no seu total. E, no geral esse campus de Sousa possui 99 professores. No entanto, os profissionais com Mestrado somaram no total de 58, dos quais estão atuando em sala de aula no período da pesquisa. Porém, obteve-se respostas, quanto ao questionamento exposto, de 50 docentes, o que representou uma amostra de 86% do universo em estudo.

### 3.3 COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

A coleta foi feita por meio de um questionário semi-estruturado, composto por 22 assertivas, composta por questões abertas e fechadas, no qual buscou identificar o perfil desses docentes, bem como os fatores que os motivaram a fazer o mestrado e, os benefícios pessoais adquiridos com a titulação. Tendo como base a pesquisa de Dallabona, Oliveira, Rausch (2013), no qual teve o mesmo objetivo de estudo, mas só com o curso de Ciências Contábeis em Minas Gerais.

O questionário foi aplicado primeiro através do e-mail, com arquivo enviado para cada um desses docentes, mas não houve um retorno imediato das respostas. Assim, foi necessário imprimi-lo e deixá-lo nas coordenações no intuito de obter um resultado mais rápido nessa pesquisa.

Desse modo, o tratamento dos dados foi feito sobre as principais características, ideias, percepções quanto aos benefícios adquiridos pelos docentes após a titulação de Mestre. Os dados serão organizados, analisados e interpretados através de Tabelas e/ou Gráficos, quando for necessário.

## 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Conforme determinado na metodologia, todos os docentes que participaram dessa pesquisa possuem pós-graduação em Mestrado, sendo incluso professores dos cursos de Direito, Serviço Social, Administração e Ciências Contábeis. Dos 58 Mestres ativos nesse campus, 50 responderam o questionário. Destes, 56% são do gênero masculino e 44% feminino, conforme Tabela 1.

**Tabela 1** - Perfil Sócio- Demográfico da Amostra

<b>GÊNERO</b>	<b>%</b>
Masculino	56%
Feminino	44%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>
<b>FAIXA ETÁRIA</b>	
Entre 25 a 30 anos	12%
Entre 31 a 35 anos	12%
Entre 36 a 40 anos	40%
Entre 41 a 45 anos	14%
Acima de 45 anos	22%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>
<b>AREA DE GRADUAÇÃO</b>	
Direito	46%
Contabilidade	18%
Administração	12%
Serviço Social	12%
Outros	12%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

A faixa etária que predomina entre esses docentes é de 36 a 40 anos (40%) e acima de 45 anos (22%). Observa-se que 12% têm entre 25 a 30 anos e outros 12% entre 31 a 35 anos, 14% afirmam ter entre 41 a 45 anos. Podendo afirmar diante desse resultado que, a maioria desses profissionais é composta por pessoas com idade acima de 35 anos. No entanto, uma minoria conquistou o título de mestre antes dos 30 anos de idade, apesar de ser um percentual baixo, esse resultado mostra a conscientização desses jovens profissionais quanto a importância da educação continuada.

Verifica-se ainda na Tabela 1, a área de graduação de cada docente participante desse estudo, como podem ser observados, 46% deles possuem bacharelado em Direito, 18% em contabilidade, 12% em administração, outros 12% em serviço social e, mais 12% possuem outros cursos de bacharelado ou licenciatura, não sendo informado na pesquisa em qual área. Percebe-se que, a área de conhecimento superior que predomina os Mestres dessa análise é de Direito, no qual quase a metade dos respondentes atua no CCJS, logo em seguida identificam-se os profissionais de ciências contábeis.

**Tabela 2- Área do Mestrado**

<b>ÁREA ATUAÇÃO DO MESTRADO</b>	<b>DOCENTES</b>
Administração	3
Meio Ambiente e Desenvolvimento	1
Planejamento e Políticas Públicas	1
Sistemas Agroindustriais	4
Informática	1
Informação para usuários externos	1
Direito Constitucional	3
Ciências Contábeis	5
Questão Urbana e Movimentos Sociais	1
Mercado Financeiro	1
Engenharia da Produção	1
História	2
Direito do Trabalho	2
Direito	8
Serviço Social	4
Direito Ambiental	4
Tecnologia e Sociedade	1
Psicologia	1
Gestão de Produção e Custos	1
Multidisciplinar	1
Sociologia	2
Marketing	1
Recursos Hídricos	1
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>

**Fonte:** Elaborado pelo Autor (2017)

A Tabela 2 mostra as diversas áreas que cada docente atua como Mestre. Compreende-se que essa variedade de áreas cursadas no mestrado é oriunda dos diversos cursos de bacharelado e/ou licenciatura em que cada docente cursou, o que mostra a necessidade que os mesmos tiveram que buscar novos conhecimentos de acordo com as disciplinas que ensinam, garantindo, assim, com o seu desenvolvimento profissional.

De acordo com Santana e Araújo (2011) o domínio de conhecimentos em uma área de atuação deve ser essencial na formação de um docente. Dessa forma, os professores de uma instituição se tornam um dos principais agentes na mudança do ensino, devendo os mesmos estar sempre adquirindo saberes relacionados aos aspectos dos conteúdos ministrados.

Na Tabela 3 observa-se o tempo de experiência em sala de aula que cada docente tinha antes e após obter o Título de Mestre. No geral, pode-se afirmar que a maioria desses docentes tinham experiência suficientes de sala de aula antes de cursar o Mestrado, como mostra que 50% já atuavam como professor há mais de 5 anos. Assim, confirma a necessidade em se buscar novos conhecimentos através da pós-graduação, no intuito de adquirir habilidades e se tornarem capazes de praticá-las com seus discentes.

**Tabela 3** - Experiência antes do Mestrado

<b>TEMPO DE EXPERIÊNCIA</b>	<b>ANTES DO MESTRADO %</b>	<b>APÓS MESTRADO %</b>
Não possui a experiência como docente	12%	-
Menos de 5 anos	38%	30%
Acima de 5 anos até 10 anos	32%	40%
Acima de 10 anos até 15 anos	14%	18%
Acima de 15 anos até 20 anos	2%	10%
Acima de 20 anos	2%	2%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Fonte:** Elaborado pelo Autor (2017)

Sob a visão de Gradwohl, Lopes e Costa (2009), as habilidades adquiridas em anos de trabalho e estudo, por meio do relacionamento entre a prática e o conhecimento, consolidam a experiência de mercado de um professor.

A Tabela 4 evidencia a atuação desses docentes antes e após o Título de Mestre, observa-se que 43,9% já atuavam no setor público antes, 26,5% atuavam somente no setor privado, 22,4% trabalhavam tanto no privado como no setor público e, 8,2% não atuavam no mercado de trabalho antes de obter o Título. Já após a titulação de Mestre, 68% começaram a trabalhar no setor público, 24% no setor privado e ainda no público, 6% só atuam no setor privado, e 2% não atuam no mercado.

**Tabela 4 - Área de atuação e dedicação da docência antes e após a obtenção do Título Mestre**

<b>QUESTIONAMENTOS</b>	<b>ANTES DO MESTRADO %</b>	<b>APOS MESTRADO %</b>
<b>Área de atuação</b>	Setor Público 42,9%	Setor Público 68%
	Setor Privado 26,5%	Setor Privado 6%
	Público e Privado (22,4%)	Público e Privado 24%
	Não atuava no Mercado 8,2%	Não atua no Mercado 2%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Dedicação na docência</b>	Integral 46%	Integral 76%
	Hora-Aula 34%	Hora-Aula 20%
	Outros 8%	Outras 4%
	Não atuava como docente 12%	-
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Fonte:** Elaborado pelo Autor (2017)

Diante desse resultado, verifica-se uma certa discordância na área de atuação após a obtenção do título, como pode ser observado, todos que participaram desse estudo são funcionários do setor público, seja substitutos ou contratados definitivos, então houve um equívoco no resultado obtido quando alguns desses docentes (6%) informaram trabalharem apenas no setor privado, uma vez que, eles também exercem suas atividades nessa instituição de ensino que é pública. Outro fato observado quanto a esse questionamento, está relacionado aos 2% dos docentes que declararam não atuar no mercado de trabalho, sabe-se que eles trabalham também nessa instituição de ensino, então, é lógico que estão inseridos no mercado de trabalho.

Com relação a dedicação da antes da titulação, verifica-se ainda na Tabela 4 que, 12% não atuavam como docente, conforme já informando na Tabela 3

quando questionados sobre o tempo de experiência. Já após a titulação de Mestre, verifica-se que a quantidade de docentes com dedicação integral aumentou em 30%, o que representa 76% no total, 20% dedicam apenas hora-aula, isso evidencia que muitos desses docentes começaram a se dedicar mais as atividades da instituição, uma vez que, passaram a dedicar mais seu tempo de forma integral. E, 4% possuem outras formas de dedicação não mencionadas na pesquisa.

Os docentes da CCJS foram questionados sobre sua participação em pesquisas e projetos de extensão, como pode ser observado 79,6% já praticavam atividades em pesquisas antes de se tornarem Mestres. 20,4% afirmaram que não participavam, esse fato, justifica-se porque foi possível reconhecer nesse estudo que, 12% destes nem atuavam ainda como professor. No entanto, todos os docentes (100%) afirmaram que após a Titulação de Mestre participam de atividades que envolve pesquisas e projeto de extensão.

Nesse sentido, Santos e Figuera (2012) comentam que o docente é sempre desafiado quanto as avaliações externas (governo, alunos, sociedade, entre outros envolvidos) direcionado ao seu conhecimento e qualidade de ensino. Assim, na execução de sua profissão é exigido a participação em atividades institucionais as quais fazem parte da rotina da docência, como por exemplo: participação em colegiados e bancas de avaliação e, principalmente em desenvolvimento e divulgação de pesquisas.

Quanto a remuneração que tais docentes recebiam antes da titulação, pode-se observar na Tabela 5 que, 18,4% até três salários mínimos, 12,2% recebiam até dois salários mínimos, e 6,1% só ganhavam um salário. Com a obtenção do Título de Mestre, esses docentes passaram a ganhar acima de 3 salários mínimos por mês, como pode ser observado nos resultados obtidos do antes e depois. Isso significa a pós graduação trouxe um benefício significativo para tais professores, uma vez que, conseguiram aumentar sua renda.

**Tabela 5 - Remuneração antes e após a obtenção do Título Mestre**

<b>QUESTIONAMENTOS</b>	<b>ANTES DO MESTRADO</b> %	<b>AÓS MESTRADO</b> %
<b>Remuneração</b>	Até 1 salário 6,1%	-
	Até 2 salários 12,2%	-
	Até 3 salários 18,4%	Até 3 salários 4,1%
	Até 4 salários 24,5%	Até 4 salários 10,2%
	Até 5 salários 12,2%	Até 5 salários 16,3%
	Até 6 salários 14,3%	Até 6 salários 20,4%
	Até 7 salários 8,2%	Até 7 salários 26,5%
	-	Até 8 salários 10,2%
	Acima de 9 salários 4,1%	Acima de 9 salários 12,2%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Fonte:** Elaborado pelo Autor (2017)

Quando analisado a remuneração após a titulação, no geral, verifica-se que, 69,3% recebem acima de cinco salários mínimos. Isso reafirma o benefício que tal titulação gerou para tais profissionais, contribuindo para seu desenvolvimento pessoal. Uma vez que, 26,5% recebem até sete salários (anteriormente era só 8,2%), 20,4% ganham até seis salários mínimos (um aumento 6,1% quando comparado com a remuneração recebida antes do Mestrado, que era de 14,3%).

Observa-se ainda nesse Gráfico 10 que, os salários desses docentes aumentaram de forma considerável, de forma que todos eles passaram a ganhar entre três e nove salários mensais. Com aumento relevante para os que começaram a ganhar nove salários, que antes era de 4,1%, e, após passou para 12,2%. Entende-se, diante desse resultado que, no geral, uma minoria recebiam mais de cinco salários mínimos, ou seja, apenas 38,8% destes.

No estudo de Dallabona, Oliveira e Rausch (2013) verifica-se que a remuneração dos mestres titulados na Universidade Regional de Blumenau, dos 48 docentes, 16 percebiam o valor acima de R\$ 4.905,00, o que equivalia nove salários mínimos em 2013. Para os autores, isso quer dizer que tais profissionais poderiam estar ganhando uma renda superior a este valor antes da titulação.

Na Tabela 6 verificam-se os resultados relacionados aos fatores que influenciaram o ingresso no Mestrado, como podem ser observados, os docentes ficaram livres para selecionarem mais de uma opção existente no questionamento, 4% deles marcaram as 10 opções existentes na assertiva 16, 8% afirmaram que o ingresso se deu devido a necessidade de suprir a deficiência da graduação. 16% sentiram interesse que alcançar prestígio profissional com a obtenção de tal título, bem como de ingressar na carreira de docente.

**Tabela 6** - Fatores que influenciaram o ingresso no Mestrado

<b>FATORES QUE INFLUENCIARAM</b>	<b>FREQUENCIA %</b>
Todas as opções	4%
Aprimorar o conhecimento	52%
Ampliar oportunidade de trabalho	26%
Aprimorar a carreira de docente	50%
Ingressar na carreira de docente	16%
Aprimorar e/ou ingressar na atividade de pesquisa	36%
Obter diferenciação profissional	20%
Obter melhor nível de renda	26%
Suprir deficiência da graduação	8%
Alcançar prestígio profissional	16%

**Fonte:** Dados da Pesquisa (2017)

Observa-se ainda na tabela 6, que 20% desses docentes ingressaram no Mestrado com intuito de obter uma diferenciação profissional, 26% deles em obter melhor nível de renda e de ampliar a oportunidade de trabalho. 36% investiram na pós-graduação com o objetivo de aprimorar ou ingressar nos projetos de atividades e pesquisas. 50% buscaram aprimorar a carreira de docente e, 52% aprimoraram o conhecimento.

Diante desse resultado, percebe-se que o ingresso ao Mestrado envolveu diversos fatores, no entanto, o que mais influenciou tais docentes foi a busca pelo conhecimento e aperfeiçoamento da carreira profissional, no qual tiveram interesse em aprimorar suas atividades de pesquisa. Assim, pode-se afirmar que o Título de Mestre foi obtido no intuito de crescerem profissionalmente

como professores, no qual foi identificada a necessidade de adquirir novos conhecimentos e, conseqüentemente, repassá-los em sala de aula.

Esse resultado vem corroborar com os estudos de outros autores sob a mesma temática, como o de Dallabona, Oliveira e Rausch (2013), observa-se que o fator que mais motivou o ingresso no mestrado foi obter mais conhecimento (40,43%). No estudo de Martins e Monte (2009), a busca pelo conhecimento também obteve destaque entre os docentes que participaram da análise.

**Tabela 7** - Influências da titulação de Mestre no desempenho acadêmico-profissional

<b>INFLUÊNCIAS DA TITULAÇÃO</b>	<b>FREQUENCIA %</b>
Todas as opções	24%
Respeito profissional	12%
Reconhecimento acadêmico	30%
Habilidades cognitivas	20%
Oportunidades na carreira profissional	28%
Status	2%
Produtividade na profissão	36%
Remuneração	22%
Estabilidade no emprego	6%
Elevação da autoestima	10%
Desenvolvimento do pensamento crítico	38%

**Fonte:** Dados da Pesquisa (2017)

Verifica-se ainda que 6% buscam estabilidade no emprego e, 2% status. Assim, pode-se afirmar que o objetivo maior da maioria desses docentes era obter um crescimento profissional, no intuito de adquirir habilidades, reconhecimento acadêmico e oportunidades de carreira. Identificou-se ainda na análise que 24% marcaram todas as opções existentes no questionamento, nas quais envolviam o desejo de crescimento tanto profissional como o pessoal, na busca de status e estabilidade financeira.

Nesse sentido, compreende-se a necessidade que o profissional tem em ampliar suas oportunidades de crescimento, gerando com isso, novas competências e habilidades para obter informações que aperfeiçoem seu desempenho, assim, o conhecimento torna-se essencial para o crescimento de

qualquer profissão. Sob esse entendimento, Magalhães, Oliveira Duarte (2010) explicam que as competências dos docentes influenciam sua forma de atuação, e está diretamente relacionada ao conjunto de conhecimentos e atitudes que geram um bom desempenho profissional.

Quanto ao desempenho acadêmico-profissional, verifica-se que o Título de Mestre influenciou de forma significativa a profissão desses docentes, principalmente com relação ao crescimento pessoal, quando mencionam influências sobre remuneração (22%), respeito profissional (12%) e elevação da autoestima (10%). No entanto, observa-se que a maioria buscou através desse título o desenvolvimento do pensamento crítico (38%), a produtividade a profissão (36%), o reconhecimento acadêmico (30%), as oportunidades oferecidas pela carreira profissional (28%) e, 20% habilidades cognitivas.

Dessa forma, Guedes, Saraiva e Saraiva (2012) explicam que cabe ao docente buscar uma formação continuada, com o objetivo de adquirir competências, habilidades e atitudes que auxiliem no seu desenvolvimento profissional. Compreendendo a função social que sua profissão possui para o crescimento regional. Assim, é necessário entender as diversas faces que compõem a metodologia pedagógica.

Quando questionados sobre assumirem cargos administrativos no CCJS, 46% já tiveram algum cargo, e 54% ainda não exerceram nenhum cargo na UFCG Campus de Sousa-PB. Com relação aos artigos publicados em eventos acadêmicos, apenas 4% ainda não publicaram nenhuma pesquisa, 96% afirmam já ter publicados artigos em períodos ou eventos.

Os docentes foram questionados também sobre as disciplinas lecionadas antes e depois da titulação de Mestre, dessa forma, o que se buscou avaliar com esse questionamento foi com relação a quantidade de matérias que cada docente assumia em sala de aula, no intuito de identificar se houve um acréscimo ou não da quantidade dessas disciplinas selecionadas.

Como pode ser observado na análise, 12% dos docentes não informaram as disciplinas lecionadas antes da titulação, justamente devido a não assumirem o cargo de docente nesse período. No entanto, esses mesmos profissionais afirmaram assumir em sala de aula diversas disciplinas, entre 3 a 7 após a obtenção de Título de Mestre. Os demais profissionais também lecionaram mais disciplinas em sala após o seu mestrado, com média de 4 a 5, que antes era entre 1 ou 3 disciplinas.

Observa-se nos resultados da análise que, 84% dos docentes afirmam ter dado continuidade nos estudos após a obtenção do Título de Mestrado. 16% ainda não continuaram seus estudos de forma contínua (Tabela 8).

Os efeitos de uma pós-graduação influenciam nas oportunidades profissionais e sociais de qualquer ser humano. Nesse contexto, sob a visão Mileo e Kogut (2009), é relevante comentar que a formação continuada do professor não está apenas na busca pelo conhecimento científico. Mas também na autoestima, pois o profissional que trabalha com uma maior disposição e dedicação terá sempre um maior incentivo para procurar novas técnicas e desenvolver o seu trabalho sempre de maneira inovadora.

**Tabela 8 - Vínculos empregatícios ou fonte de renda após o Mestrado**

QUESTIONAMENTOS	APÓS MESTRADO	%
<b>Continuidade nos Estudos</b>	Sim	84%
	Não	16%
	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>
<b>Vínculos Empregatícios</b>	Emprego Setor Público	82,2%
	Emprego no Setor Privado	6,7%
	Bolsa para Doutorado	8,9%
	Consultor	2,2%
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>

**Fonte:** Dados da Pesquisa (2017)

A Tabela 8 evidencia ainda o vínculo empregatício ou novas fontes de renda que esses docentes obtiveram após o Mestrado, 82,2% conseguiram emprego no setor público, 6,7% ainda possuem emprego no setor privado, 8,9%

ganharam bolsa de estudo para cursar o doutorado e, 2,2% assumem ainda cargo de consultor.

Sabe-se que a educação continuada está relacionada a Teoria do Capital Humano, que por sua vez, envolve investimento pessoais no intuito de adquirir um bem futuro. Dessa forma, essa teoria busca observar os retornos da qualificação relacionada a educação que proporciona a maximização da capacidade (DALLABONA; OLIVEIRA; RAUSCH, 2013).

Martins e Monte (2009) complementam esse pensamento quando afirmam que essa teoria é constituída pela qualificação educacional, com o objetivo de obter conhecimentos que potencializem a capacidade de trabalho. Dessa forma, investir no capital humano pode proporcionar um retorno positivo no futuro para a instituição. Assim, compreende-se que a capacitação profissional garantirá a qualquer ser humano melhores condições salariais, pessoais e principalmente, habilidades e crescimento profissional.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa pesquisa teve como principal objetivo o de identificar os avanços pessoais e profissionais dos docentes no CCJS relacionados à obtenção do título de Mestre. De um modo geral, entende-se que o ensino superior passa com frequência por variações ocasionadas pelas mudanças econômicas e sociais. Assim, as novas formas de organização do trabalho exigem docentes com níveis mais elevados de educação, inovação e capacitação que aumentem o conhecimento profissional. No entanto, entende-se que o professor não busca apenas realização profissional, mas também pessoal, que lhe garanta qualidade de vida e satisfação.

Na análise foram identificados os diversos fatores que motivaram esses docentes ao ingresso do mestrado, entre as várias alternativas listadas no questionamento, no qual podiam selecionar mais de uma opção, verifica-se que, dos 50 respondentes, dois deles marcaram as 10 opções existentes na assertiva, confirmando com isso, que os interesses iam além das conquistas e desenvolvimento profissional, no intuito de garantir também a satisfação pessoal bem como o prestígio profissional por meio de benefícios adquiridos com sua atual formação.

Outros ainda afirmaram que o ingresso se deu devido a necessidade de suprir a deficiência da graduação, como também pela necessidade de ingressar na carreira de docente. No entanto, a maioria buscou aprimorar seus conhecimentos e, conseqüentemente obter uma diferenciação profissional, garantindo um melhor nível de renda e oportunidade de trabalho.

Diante desse resultado, percebe-se que o ingresso ao Mestrado envolveu diversos fatores, no entanto, o que mais influenciou tais docentes foi o desejo de crescerem profissionalmente, no qual foi identificada a necessidade de adquirir novos conhecimentos. Assim, entende-se que a educação de nível de pós-graduação é responsável pelo egresso de milhares de pessoas com

diplomas em diversas áreas e que são capacitadas para atender as necessidades e exigências de um mundo globalizado.

Foi possível também nesse estudo, evidenciar os benefícios pessoais advindos da titulação de mestre, como já mencionado, as conquistas individuais foram diversas entre elas o aumento na remuneração, no qual a maioria deles passaram a receber acima de 3 salários mínimos. Além de conquistarem posições significativas na carreira de docente, assumindo novos postos administrativos, bem como de participarem de pesquisas e projetos de extensões e serem reconhecidos dentro da instituição como um profissional habilitado e competente.

Esta pesquisa mostrou que os docentes obtiveram um crescimento profissional após a obtenção do título de Mestre, principalmente para os que não atuavam como docente antes de cursar o Mestrado. Assim, constatou-se de forma geral, que o mestrado contribuiu para o amadurecimento pessoal e profissional dos mesmos, proporcionando melhorias profissionais na área em que atuam, com qualidade de vida. Dessa forma, pode-se afirmar que essa docente possuem uma base acadêmica adequada para ampliar suas oportunidades de crescimento no mercado.

## REFERENCIAS

ANDERE, Maira Assaf; ARAÚJO, Adriana Maria Procópio De. Aspectos da Formação do Professor de Ensino Superior de Ciências Contábeis: uma análise dos programas de Pós-Graduação. **Revista Contabilidade e Finanças** - USP - São Paulo • v. 19 • n. 48 • p. 91 - 102 • setembro/dezembro 2008.

BARTH, Tiago Guimarães; ENSSLIN, Sandra Rolim; BORGERT, Altair. Os Benefícios Pessoais da Pós-Graduação Stricto Sensu: uma Análise na Percepção de Mestres em Contabilidade. **REPeC – Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, ISSN 1981-8610, Brasília, v.10, n. 1, art. 6, p. 106-128, jan./mar. 2016.

BRASIL. **LEI Nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm). Acesso em: 12 ago 2014.

CITTADIN, Andréia LAESKER, Raquel. **O Perfil dos Docentes do Curso de Ciências Contábeis da UNESC e suas Estratégias Metodológicas.** II Seminário de Ciências Sociais Aplicadas, 2010. Disponível em: <http://periodicos.unesc.net/index.php/seminariocsa/article/view/1416>. Acesso em: 20 jul 2017.

DALLABONA, Lara Fabiana; OLIVEIRA, Araceli Farias de; RAUSCH, Rita Buzzi. Avanços Pessoais e Profissionais Adquiridos por Meio Da Titulação de Mestre em Ciências Contábeis. **Revista Contabilidade Vista & Revista**, ISSN 0103-734X, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, v. 24, n. 2, p. 39-62, abr./jun. 2013.

GATTI, Bernardete A. Reconhecimento Social e as Políticas de Carreira Docente na Educação Básica. **Cadernos de Pesquisa** - v.42 n.145 p.88-111 jan./abr. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v42n145/07.pdf>. Acesso em: 20 jun 2017.

GRADVOHL, R. F.; LOPES, F. F. P.; COSTA, F, J. O perfil do bom professor de contabilidade: uma análise a partir da perspectiva de alunos de cursos de graduação. **Congresso USP Controladoria e Contabilidade – FIPECAFI.** 9. São Paulo/SP, Anais 2009.

GUEDES, Cícera Alves; SARAIVA, Antônio Álamo Feitosa; SARAIVA, Isabel Cristina Teixeira. **Formação docente e o desenvolvimento profissional:**

trajetória de uma professora da rede pública municipal. 2012. Disponível em: <https://eventos.set.edu.br/index.php/enfope/article/view/1286>. Acesso em: 10 jul 2017.

KURSCHNERI, Cristiana Flores; FONSECA, Janete Rosa da; DURANTE, Marisa Claudia Jacometo. **Uma reflexão da identidade e a formação do professor do ensino superior**. 2012. Disponível em: <http://www.ebah.com.br/content/ABAAAfbGUAC/reflexao-identidade-a-formacao-professor-ensino-superior>. Acesso em: 12 jul 2017.

MAGALHÃES, Yana Torres de; OLIVEIRA, Daysa Andrade; DUARTE, Miriam Barros Assis. Professores universitários: competências necessárias e exercidas por docentes de cursos de administração de Minas Gerais. IN: SEMEAD – SEMINARIO DE ADMINISTRACAO. **Anais...** set. 2010.

MACHIN, S. *Economics of Education Research and Its Role in the Making of Education Policy*. Fiscal Studies, 35(1), pp. 1–18, 2014. Conferência anual do Instituto para Estudos Fiscais (IFS). Disponível em: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1475-5890.2014.12020.x/abstract>. Acesso em: 20 jul 2017.

MARTINS, Orleans Silva; MONTE, Paulo Aguiar do. Mestres em Ciências Contábeis: uma análise sob a ótica da teoria do capital humano. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)**, 3(2), 2009 - pp. 1-22. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.17524/repec.v3i2.65>. Acesso em: 10 jul 2017.

MENDES, Maria Eugenia. **Atributos e Prática Pedagógica dos Professores de Contabilidade das Universidades Públicas do Estado da Paraíba que possuem Êxito no Âmbito Universitário**: estudo da percepção dos discentes. Universidade Federal de Campina Grande, 2008. Disponível em: [http://www.ccjs.ufcg.edu.br/monografias\\_uacc/educacao\\_pesquisa\\_em\\_contabilidade/TC-Maria\\_Eugenia.pdf](http://www.ccjs.ufcg.edu.br/monografias_uacc/educacao_pesquisa_em_contabilidade/TC-Maria_Eugenia.pdf). Acesso em: 12 jul 2017.

MILEO, Thaisa Rodbard; KOGUT, Maria Cristina. A importância da formação continuada do professor de educação física e a influência na prática pedagógica. **IX Congresso Nacional de Educação – EDUCERE** – III Encontro Sul Brasileiro de Psicopedagogia, outubro de 2009. Disponível em: [www.pucpr.br/eventos/educere/educere2009/anais/pdf/3000\\_1750.pdf](http://www.pucpr.br/eventos/educere/educere2009/anais/pdf/3000_1750.pdf). Acesso em: 15 jul 2017.

SANTANA, Ana Larissa Alencar; ARAÚJO, Adriana Maria Procopio. Aspectos do Perfil do professor de ciências contábeis e seu reflexo no exame Nacional

de Desempenho dos estudantes (ENADE) – um estudo nas Universidades Federais do Brasil. **Revista Contabilidade Vista & Revista**, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, v. 22, n. 4, p.73-112, out./dez. 2011. Disponível em: <http://web.face.ufmg.br/>. Acesso em: 12 jul 2017.

SANTOS, Eliane Aparecida Galvão dos; FIGHERA, Adriana Claudia Martins. **A Formação Docente no Ensino Superior: processos formativos e aprendizagem da docência**. 2012. Disponível em: [http://www.sinprodf.org.br/wp-content/uploads/2012/01/tx\\_3\\_forma+%C2%BA+%C3%BAo\\_docente\\_ensino\\_s\\_up.pdf](http://www.sinprodf.org.br/wp-content/uploads/2012/01/tx_3_forma+%C2%BA+%C3%BAo_docente_ensino_s_up.pdf). Acesso em: 05 jul 2017.

VASCONCELOS, Adriana Fernandes de. **Professores em Ciências Contábeis: um estudo sobre as competências para o exercício da docência nos cursos presenciais no Nordeste Brasileiro**. Programa Multiinstitucional e Inter-Regional de Pós-Graduação em Ciências Contábeis (Dissertação), 2009. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/>. Acesso em: 20 jul 2017.

VEIGA, Ilma Passos Alencastro. Formação de professores para a Educação Superior e a diversidade da docência. **Revista Diálogo Educacional**, Curitiba, v. 14, n. 42, p. 327-342, maio/ago. 2014.

VIEL, Fernando. **O que é competência e habilidade?** O Portal da Administração, 2010. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/o-que-e-competencia-e-habilidade/48435/>. Acesso em: 30 jul 2017.

## ANEXO – Questionário da Pesquisa

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE - UFCG  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS - CCJS  
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

### QUESTIONÁRIO

#### PERFIL SOCIO-DEMOGRÁFICO

1.1 Gêneros:  Feminino  Masculino

1.2 Idade \_\_\_\_\_

1.3 Área de graduação:

Direito  Administração  Contábeis  Serviço Social  Outro \_\_\_\_\_

1.4 Área de atuação no mestrado? \_\_\_\_\_

<b>Assertivas</b>	Antes da titulação de Mestrado	Após a titulação de Mestrado
1.5 Tempo que atua como docente:		
1.6 Renda Familiar		
1.7 Dedicção à docência?	<input type="checkbox"/> Integral <input type="checkbox"/> Hora-Aula <input type="checkbox"/> Outra _____	<input type="checkbox"/> Integral <input type="checkbox"/> Hora-Aula <input type="checkbox"/> Outra _____
1.8 Participação em atividades que envolve pesquisas e projeto de extensão?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
1.9 Disciplinas que leciona?		
1.10 Já obteve algum cargo administrativo no CCJS?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
1.11 Artigos publicados em eventos acadêmicos	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não

**1.12** Fatores que o motivaram ao ingresso do mestrado:

- Aprimorar o conhecimento
- Obter uma diferenciação profissional
- Ampliar a oportunidade de trabalho
- Obter melhor nível de renda
- Ingressar como pesquisador
- Obter prestígio profissional
- Aprimorar a carreira de docente
- Ingressar na carreira de docente
- Aprimorar atividades de pesquisador

**1.13** Influências da titulação de mestre em Ciências Contábeis no desempenho acadêmico-profissional:

- Respeito profissional
- Reconhecimento acadêmico
- Habilidades cognitivas
- Oportunidades na carreira profissional
- Status
- Produtividade na profissão
- Remuneração
- Estabilidade no emprego
- Elevação da autoestima
- Desenvolvimento do pensamento crítico

**1.14** Continuidade dos estudos após o mestrado?

- Sim. Qual? \_\_\_\_\_
- Não

**1.15** Vínculos empregatícios ou fontes de renda posteriores ao mestrado:

- Bolsa para Doutorado. Qual? \_\_\_\_\_
- Emprego em setor privado
- Proprietário ou Sócio
- Consultor