

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

LUCAS FERNANDES ROCHA

**EMPREGABILIDADE NO SETOR CONTÁBIL: QUAL A RELAÇÃO COM A
MODALIDADE DE FORMAÇÃO ACADÊMICA?**

UBERLÂNDIA-MG

2019

LUCAS FERNANDES ROCHA

**EMPREGABILIDADE NO SETOR CONTÁBIL: QUAL A RELAÇÃO COM A
MODALIDADE DE FORMAÇÃO ACADÊMICA?**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis, da Universidade Federal de Uberlândia como requisito para a obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis.

Área de concentração: Controladoria

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Marli Auxiliadora da Silva

UBERLÂNDIA-MG

2019



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis

Av. João Naves de Ávila, 2121, Bloco 1F, Sala 248 - Bairro Santa Monica, Uberlândia-MG, CEP 38400-902

Telefone: (34) 3291-5904 - www.ppgcc.facic.ufu.br - ppgcc@facic.ufu.br



ATA

Ata da defesa de DISSERTAÇÃO DE MESTRADO junto ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Faculdade de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia.

Defesa de: **Dissertação de Mestrado Acadêmico Número 062 - PPGCC**

Data: **14 de fevereiro de 2019**

Discente: **Lucas Fernandes Rocha** Matrícula: **11712CCT015**

Título do Trabalho: **EMPREGABILIDADE NO SETOR CONTÁBIL: QUAL A INFLUÊNCIA DA MODALIDADE DE FORMAÇÃO ACADÊMICA?**

Área de concentração: **Contabilidade e Controladoria**

Linha de pesquisa: **Controladoria**

Às 14 horas e 30 minutos do dia 14 de fevereiro do ano de 2019 na sala 1F146, Bloco 1F, Campus Santa Mônica da Universidade Federal de Uberlândia, reuniu-se a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, assim composta: Professores Doutores: Adriana Maria Procópio de Araújo (FEARP/USP), Marcelo Tavares (UFU) e Marli Auxiliadora da Silva (UFU), orientadora do candidato. A Prof.^a Dr.^a Adriana Maria Procópio de Araújo participou da Banca examinadora por meio do sistema de web conferência.

Iniciando os trabalhos, a presidente da mesa, Dr.^a Marli Auxiliadora da Silva, apresentou a Comissão Examinadora e o candidata, agradeceu a presença do público, e concedeu ao discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação da discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir a presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, aos examinadores, que passaram a arguir o candidato. Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu os conceitos finais.

Em face do resultado obtido, a Banca Examinadora considerou o candidato **APROVADO**.

Esta defesa de Dissertação de Mestrado Acadêmico é parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre. O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos às 16 horas e 35 minutos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pelos membros da Banca Examinadora presentes no local da defesa.

Orientadora Prof.^a Dr.^a Marli Auxiliadora da Silva

Membro Interno Prof. Dr. Marcelo Tavares

Membro Externo Prof.^a Dr.^a Adriana Maria Procópio de Araújo



Documento assinado eletronicamente por **Marli Auxiliadora da Silva, Professor(a) do Magistério Superior**, em 14/02/2019, às 16:45, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Marcelo Tavares, Professor(a) do Magistério Superior**, em 14/02/2019, às 18:17, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.](#)



Documento assinado eletronicamente por **adriana maria procopio de araujo, Usuário Externo**, em 18/02/2019, às 11:45, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.](#)



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site
[https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?
acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0](https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0990459** e o código CRC **A2AE81A8**.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da UFU, MG, Brasil.

R672e Rocha, Lucas Fernandes, 1991-
2019 Empregabilidade no setor contábil [recurso eletrônico] : qual a
 relação com a modalidade de formação acadêmica? / Lucas Fernandes
 Rocha. - 2019.

Orientador: Marli Auxiliadora da Silva.
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia,
Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis.
Modo de acesso: Internet.
Disponível em: <http://dx.doi.org/10.14393/ufu.di.2019.937>
Inclui bibliografia.
Inclui ilustrações.

1. Contabilidade. 2. Mercado de trabalho. 3. Formação profissional.
4. Contabilidade - Ensino a distância. I. Silva, Marli Auxiliadora da,
1966-, (Orient.) II. Universidade Federal de Uberlândia. Programa de
Pós-Graduação em Ciências Contábeis. III. Título.

CDU: 657

Gloria Aparecida - CRB-6/2047

LUCAS FERNANDES ROCHA

**EMPREGABILIDADE NO SETOR CONTÁBIL: QUAL A RELAÇÃO COM A
MODALIDADE DE FORMAÇÃO ACADÊMICA?**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis, da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito para obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis.

Área de Concentração: Controladoria

Uberlândia, 14 de fevereiro de 2019

Banca Examinadora

Prof.^a Dr.^a Marli Auxiliadora da Silva (Orientadora)
Universidade Federal de Uberlândia - UFU

Prof. Dr. Marcelo Tavares – membro interno
Universidade Federal de Uberlândia - UFU

Prof.^a Dr.^a Adriana Maria Procópio de Araujo – membro externo
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto - Universidade de São Paulo (FEARP-USP)

AGRADECIMENTOS

A presente dissertação não chegaria até aqui se dependesse exclusivamente de mim. Por isso, venho manifestar meus agradecimentos àqueles que, direta ou indiretamente, contribuíram para que eu obtivesse a oportunidade de defendê-la.

Primeiramente, agradeço a Deus por me dar força, ânimo, e determinação para realizar os meus sonhos.

Aos meus pais, Eder e Clarice, por sempre estarem do meu lado, me incentivando e dando todo o apoio necessário. À minha irmã, Layane, que mesmo de longe sempre esteve me mandando boas vibrações para seguir em frente. À minha noiva, Débora, por ser umas das responsáveis por eu ter chegado até aqui. E a todos os meus familiares que me deram apoio e carinho.

À orientadora desta pesquisa, Dr.^a Marli Auxiliadora da Silva, agradeço imensamente por ter feito com que algo a princípio tão difícil, se tornasse bem mais fácil. Obrigado pela paciência, por me auxiliar neste trabalho, e por me transmitir todo o seu conhecimento e tantas experiências.

Agradeço aos membros da minha banca de qualificação e defesa, professor Dr. Marcelo Tavares e professora Dr.^a Adriana Maria Procópio de Araujo, pelo aceite em participarem e por todas as contribuições a este trabalho.

Agradeço a todos os meus amigos, que estiveram ao meu lado, me aconselhando tantas vezes e ouvindo-me em momentos difíceis.

A todos os professores da Faculdade de Ciências Contábeis (FACIC) e do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis (PPGCC) da Universidade Federal de Uberlândia (UFU) pelas oportunidades, aprendizado e pelas inúmeras contribuições nesta trajetória.

Aos profissionais da contabilidade (contadores e técnicos em contabilidade), todos eles recrutadores e empregadores da mesorregião do Triângulo Mineiro que se abstiveram de seu tempo para responder ao instrumento de pesquisa usado para coleta de dados, e também pela socialização do instrumento entre seus pares.

Deixo aqui também meu agradecimento à instituição Universidade Federal de Uberlândia, pela oportunidade de cursar a graduação em Ciências Contábeis e, agora, o mestrado acadêmico pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis.

Muito obrigado a todos os envolvidos!

RESUMO

A qualificação profissional é requisito para acesso ao mercado de trabalho e para a empregabilidade, ensejando o interesse cada vez maior pela obtenção de uma graduação como confirma o aumento no número de matrículas tanto no ensino presencial quanto no ensino a distância (EaD) (INEP, 2018). Considerando que pesquisas internacionais relacionam modalidade de formação acadêmica e empregabilidade investigou-se, para o contexto contábil brasileiro, a relação entre três variáveis: formação acadêmica, nas modalidades presenciais e a distância, gênero de candidatos e empregabilidade. Neste estudo, em que a decisão de contratação é entendida como *proxy* para empregabilidade, os resultados foram discutidos à luz da Teoria do Capital Humano (TCH), com o objetivo de identificar se os profissionais da contabilidade, responsáveis pela admissão em suas organizações contábeis, consideram os antecedentes educacionais e o gênero em suas decisões de contratações. Para realização da coleta de dados, adstrita aos profissionais de quatro microrregiões do Triângulo Mineiro, todos eles proprietários e/ou sócios em suas organizações, aplicou-se questionário *online* e presencialmente a uma amostra de 188 (cento e oitenta e oito) profissionais. Resultados descritivos apontaram idade média de 47 anos; maioria (70,7%) do gênero masculino; graduados em Ciências Contábeis (61,7%) para a amostra, sendo que entre todos os participantes (66,5%) não conhecem a modalidade EaD. Os dados analisados por meio da Estatística Descritiva, Análise de Frequência, Teste t-Student, Análise de Variância e Tabelas de contingência com o Teste de qui-quadrado revelaram que os profissionais, neste estudo, em uma situação de decisão de contratação preferem candidatos que tenham obtido sua graduação por meio do ensino presencial. Prevalece, também, a preferência pela contratação de candidatas do gênero feminino, em qualquer situação que envolva a variável gênero e modalidade de formação acadêmica. Em se tratando de candidatos com formação acadêmica em nível de pós-graduação a modalidade de formação presencial é melhor avaliada. Confirmou-se que três fatores preponderam em ordem de importância para os profissionais da contabilidade, em uma situação de decisão de contratação (empregabilidade): a experiência profissional do candidato (89,36%), a graduação em Ciências Contábeis (80,85%), e as atividades extracurriculares realizadas pelo candidato durante a graduação, como por exemplo o estágio (75%). Confirmou-se que a reputação da instituição educacional do candidato é mais importante do que o ambiente educacional, presencial ou a distância, em que o grau foi obtido, independentemente de a instituição ser pública ou privada. Os resultados também revelaram indícios de que a formação do respondente na modalidade EaD não resulta em uma aceitação plena de possíveis funcionários que tenham formação nessa modalidade.

Palavras-chave: Empregabilidade. Formação acadêmica. Ensino presencial. Ensino a distância. Ciências Contábeis.

ABSTRACT

Professional qualification is a fundamental requirement to access the job market and for employability, yielding the increasement of the interest in getting a degree as confirmed by the number of enrollments both in classroom teaching and distance learning (INEP, 2018). Considering that international research relates between three variables was studied: modality of academic background, in face and distance modalities, gender of candidates and employability, it was investigated the relationship between academic training, either distance and classroom modalities and gender of candidates for the Brazilian Accounting context. In this study, wherein the hiring decision is understood as a proxy for employability, the results were discussed in the light of the Human Capital Theory (TCH), in order to identify whether the Accounting professionals, responsible for admission at their accounting organizations, consider the educational environment and gender in their hiring decisions. In order to perform the data collection, attached to four microregions of the Triângulo Mineiro, all of them owners or partners at their organizations, the survey was applied online and in person to a sample of 188 (one hundred and eighty-eight) professionals. Descriptive results indicated mean age of 47 years; majority (70.7%) of the male gender; undergraduate in Accounting (61.7%) for the sample, wherein among all participants (66.5%) do not know the distance education modality. The data analyzed through Descriptive Statistics, Frequency Analysis, Student's t-Test, Analysis of Variance and Contingency Tables with the Chi-Square Test revealed that professionals in a hiring decision situation prefer candidates who have obtained their graduation through classroom teaching. Besides, the choice of hiring female candidates, in any situation that involves the variable gender and modality of academic background predominates. In the case of candidates with academic training at the undergraduate level, the modality of classroom teaching is best assessed. It was confirmed that three factors preponderated in order of importance for accounting professionals, in a hiring decision (employability) situation: the professional experience of the candidate (89.36%), the degree in Accounting (80.85%), and the extracurricular activities carried out by the candidate throughout undergraduate, such as an internship (75%). It has been acknowledged that the reputation of the candidate's educational institution is more important than the educational environment, classroom or distance learning, in which the degree was obtained, regardless the institution is public or private. The results also revealed signs that the training of the candidate in distance education modality does not result in a full acceptance of possible employees with training in this modality.

Keywords: Employability. Academic training. Classroom teaching. Distance learning. Accounting.

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS.....	9
LISTA DE QUADROS.....	10
LISTA DE FIGURAS.....	11
1 INTRODUÇÃO	14
1.1 Contextualização e problematização.....	14
1.2 Problema de pesquisa e objetivo geral.....	18
1.3 Objetivos específicos	18
1.4 Delimitação do estudo	19
1.5 Relevância do tema e justificativa	19
1.6 Estrutura do estudo	20
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	22
2.1 Teoria do Capital Humano.....	22
2.2 Ensino presencial e a distância: evolução e características	25
2.2.1 Ensino presencial <i>versus</i> ensino a distância: análise comparativa.....	26
2.3 Empregabilidade	30
2.4 Estudos correlatos	33
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	35
3.1 Desenho da pesquisa.....	35
3.2 Seleção da amostra.....	36
3.3 Instrumento de pesquisa.....	37
3.4 Coleta dos dados	40
3.5 Técnicas de análise quantitativa dos dados.....	41
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS	43
4.1 Análise descritiva do perfil dos respondentes.....	43
4.2 Análise descritiva de cenários de empregabilidade e modalidades de formação acadêmica.....	46
4.3 Discussões em relação à empregabilidade, modalidade de formação acadêmica e gênero (Teste t-Student e ANOVA)	50
4.4 Discussão sobre a opinião dos empregadores em relação às modalidades de ensino.....	55
4.5 Importância atribuída aos fatores influenciadores da decisão de contratação	62
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	67
5.1 Principais implicações	67

5.2 Contribuições	70
5.3 Limitações e sugestões para estudos futuros	71
REFERÊNCIAS	73
APÊNDICE A – Contadores ativos, quantidade de escritórios e de questionários respondidos nas microrregiões do Triângulo Mineiro.....	81
APÊNDICE B – Instrumento de pesquisa.....	82

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Evolução do número de matrículas – ensino presencial <i>versus</i> ensino EaD no curso de Ciências Contábeis entre os anos de 2005 e 2017	26
Tabela 2 – Perfil sociodemográfico e características gerais da amostra	44
Tabela 3 – Análise descritiva das respostas às variáveis idade e tempo de atuação	45
Tabela 4 – Média, desvio padrão e coeficiente de variação das respostas ao grau de recomendação aos candidatos do Cenário 1	46
Tabela 5 – Média, desvio padrão e coeficiente de variação das respostas ao grau de recomendação aos candidatos do Cenário 2	47
Tabela 6 – Média, desvio padrão e coeficiente de variação das respostas ao grau de recomendação aos candidatos do Cenário 3	49
Tabela 7 – Comparaçao de médias, desvios padrão e coeficientes de variação das respostas entre gênero do respondente aos candidatos do Cenário 1	51
Tabela 8 – Comparaçao de médias desvios padrão e coeficientes de variação das respostas de profissionais da contabilidade com experiência em EaD aos candidatos do Cenário 1	52
Tabela 9 – Análise de variância entre os candidatos no Cenário 2	53
Tabela 10 – Estimativas de médias para respostas considerando o Cenário 2	53
Tabela 11 – Análise de variância entre os candidatos no Cenário 3	54
Tabela 12 – Estimativas de médias para respostas considerando o Cenário 3	54
Tabela 13 – Estimativas de médias, desvio padrão e coeficiente de variância sobre as modalidades de ensino a partir do conhecimento em EaD	55
Tabela 14 – Teste Qui-quadrado da equivalência atribuída a cursos EaD e presenciais.....	59
Tabela 15 – Gênero do respondente <i>versus</i> importância atribuída à idade, gênero, experiência profissional e desempenho escolar dos candidatos.....	62
Tabela 16 – Titulação dos respondentes <i>versus</i> importância atribuída à formação acadêmica dos candidatos	63
Tabela 17 – Conhecimento da modalidade EaD <i>versus</i> importância atribuída aos fatores do contexto educacional dos candidatos.....	64

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Descrição dos candidatos dos cenários da Parte 3 do instrumento	38
Quadro 2 – Sobre as modalidades de ensino presencial e EaD	39
Quadro 3 – Fatores apresentados aos respondentes na Parte 5 do instrumento de pesquisa....	39
Quadro 4 – Especificações dos candidatos do Cenário 2	52
Quadro 5 – Especificações dos candidatos do Cenário 3	53
Quadro 6 – Justificativas à importância da modalidade educacional como critério de seleção	56
Quadro 7 – Justificativas sobre a efetividade de disciplinas ministradas pela modalidade EaD	58
Quadro 8 – Opinião sobre a equivalência entre o EaD e o ensino presencial	60

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Desenho da pesquisa	35
Figura 2 – Matriz de amarração entre objetivos e técnicas de análise quantitativas dos dados	42

1 INTRODUÇÃO

Esta introdução apresenta a contextualização acerca da temática empregabilidade no setor contábil, bem como proporciona um breve panorama da Teoria do Capital Humano (TCH) destacando-se discussões sobre a modalidade da formação acadêmica e sua possível relação na decisão de empregadores no momento da contratação. Também são apontados o problema, o objetivo geral e os objetivos específicos da pesquisa, assim como sua relevância, justificativas, contribuições e delimitações. Por fim, apresenta-se a estrutura do estudo.

1.1 Contextualização e problematização

Nas duas últimas décadas é crescente o interesse pela obtenção de um curso de graduação, com intuito de o indivíduo se qualificar e se inserir no mercado de trabalho. A qualificação profissional, progressivamente mais exigida, pode levar à diferenciação e consequentemente destacar o profissional, em um mercado de trabalho que cada vez mais aprimora suas exigências, no ato da contratação (CARVALHO, 2017), assegurando-lhe maior empregabilidade, e de acordo com Barth e Ensslin (2014) garantindo e aumentando a renda das pessoas, devido à educação. Nessa perspectiva, a legislação brasileira, orienta e protege a educação, trazendo em seu escopo, que ela é direito de todos e dever do Estado e da família, visando o desenvolvimento da pessoa para exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho (BRASIL, 1988).

A empregabilidade definida por Costa (2014, p. 11) como a “capacidade do profissional de se adequar às necessidades e dinâmica dos novos mercados de trabalho”. Como uma das condições para a empregabilidade, em especial nas profissões que exigem um nível elevado de qualificação, há uma exigência por profissionais que possuam formação acadêmica, sendo que o conhecimento decorrente dessa formação é avaliado por recrutadores e empregadores. Nesse sentido, segundo a TCH, quanto mais conhecimento o indivíduo adquire por meio da educação, mais chances ele terá no mercado de trabalho, contribuindo para que aufera maior renda comparativamente àqueles que não têm o mesmo nível de escolaridade (BARTH; ENSSLIN, 2014).

A educação, como afirma Schultz (1960) nas premissas da TCH, pode ser tratada como um investimento, pois a mesma se torna parte do indivíduo que a recebe, fazendo com que as pessoas adquiram capacitações que levam a benefícios futuros. Os pressupostos da TCH estabelecem que o principal efeito da educação é a transformação promovida nas

habilidades e conhecimentos de quem estuda (CUNHA; CORNACHIONE JÚNIOR; MARTINS, 2010).

Balassiano, Seabra e Lemos (2005) explicam que a TCH e a discussão contemporânea acerca da empregabilidade abordam os impactos do capital educacional nas práticas produtivas dos indivíduos numa estrutura socioeconômica capitalista. O discurso corrente sobre essa relação tende a valorizar os efeitos da escolaridade diante da renda obtida pelos trabalhadores e de suas chances de inserção no mercado de trabalho. Também Cunha, Cornachione Júnior e Martins (2010) apontam que a educação tem impacto direto nas pessoas, provocando mudança em suas habilidades e conhecimentos, causando assim o aumento de seus salários e nas oportunidades profissionais e sociais. Os fatores positivos resultantes da educação podem levar à busca crescente pela formação em nível superior.

O interesse pela formação acadêmica é confirmado por dados divulgados, em 2017, pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) que apontam que entre ensino presencial e o ensino a distância (EaD) registraram-se 8.286.663 matrículas em cursos de graduação. Comparando com dados de 2005, ano de aprovação do EaD para oferta pelas IES, quando as matrículas atingiram o número de 4.567.798, houve aumento de 81,41% no número de alunos nos cursos de graduação no Brasil (INEP, 2018). No que se refere ao aspecto demográfico, em relação a ambas as modalidades de ensino, é na região Sudeste que se concentra a maioria dos interessados, independentemente de qual seja o curso de graduação: do total de matriculados no ensino superior, 44,72% estão nessa área.

Em relação a cada modalidade de ensino, dados estatísticos confirmam que ao longo de treze anos, o EaD apresentou um aumento expressivo de 2.701,86%, enquanto o ensino presencial cresceu 43,65% (INEP, 2018). O aumento de matrículas também é observado no curso de Ciências Contábeis: de 2005 para 2017, houve um acréscimo de 107,33%, ou seja, de 174.620 alunos matriculados em 2005 para 362.042. Sobre a modalidade EaD em Ciências Contábeis constata-se, também, a ascensão: de um total de 4.183 matrículas em 2005 para 117.202 matriculados em 2017, passando de 2,40% para expressivos 32,37%, em relação ao número total de matriculados. Quanto ao ensino presencial os números de matrículas evidenciaram um declínio: passou de 97,60%, em 2005, para 67,63%, em 2017 (INEP, 2018).

O crescimento do EaD é extensivo aos cursos de Ciências Contábeis, tanto para graduação quanto para a pós-graduação. Se em 2005 havia apenas duas instituições credenciadas a oferecer o curso de graduação em Ciências Contábeis a distância, a Universidade de Tocantins e a Universidade Católica Dom Bosco, em 2017 eram 78 instituições (VIEIRA *et al.*, 2016).

É relevante apontar que o governo, com o passar dos anos, por meio do Ministério da Educação (MEC), também está contribuindo para o avanço do ensino a distância, por meio de incentivos para ampliação de tal modalidade no país, visto a autorização, mediante a Portaria nº 1.428, de 28 de dezembro de 2018, de oferta pelas Instituições de Ensino Superior (IES) de até o limite de 40% (quarenta por cento) da carga horária total de seus cursos de graduação presenciais regularmente autorizados, na modalidade a distância¹. Antes, o limite era de 20% (vinte por cento) da carga horária (BRASIL, 2018).

No processo de formação acadêmica, a obtenção de um diploma, seja pelo ensino presencial ou EaD, tem sido uma maneira de se obter a qualificação profissional. Mesmo que ao final do curso, em qualquer das modalidades, o diploma conceda grau idêntico aos bacharéis, ambas as modalidades de ensino possuem características distintas, como definido no Decreto nº 9.057/2017, que regulamenta o artigo 80 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN) nº 9.394/96. No ensino presencial as atividades previstas nos projetos pedagógicos ou de desenvolvimento da Instituição de Ensino Superior (IES) e do curso, são realizadas na sede da IES. Já o EaD é a “modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorra com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação” (BRASIL, 2017, p. 3).

A tendência de busca de cursos de graduação para a qualificação, independente da modalidade de ensino, expressa a evolução no número de matrículas na educação superior, já apresentada, confirma que o nível de instrução, com diplomas e certificações, pode ser considerado como sinalizador para que empregadores selezionem os seus empregados como propõe Spence (1973). Deste modo, a relação entre empregabilidade e formação acadêmica é presumida, visto que “a formação em curso de graduação deixou de ser diferencial e passou a ser condição básica para a inserção no mercado de trabalho” (COSTA; 2014, p. 4).

Nesse sentido, pesquisas têm sido realizadas investigando a relação entre a formação do discente e sua empregabilidade, tendo como base as modalidades de ensino EaD e presencial. Em âmbito internacional, Adams (2008) observou que candidatos que possuem o grau obtido em ensino a distância não são julgados como tendo qualificações iguais às dos graduados que obtêm seus diplomas em um curso presencial. Recentemente, Grossman e Johnson (2017) confirmaram que empregadores são propensos a desvalorizarem a educação

¹ De acordo com o MEC, estas mudanças na legislação para o ensino presencial contribuem para ajudar o país a atingir a Meta 12 do Plano Nacional de Educação (PNE), que define o aumento da taxa bruta de matrículas na educação superior para 50% e a taxa líquida em 33% para os jovens de 18 a 24 anos (MEC, 2017). Desta forma, além de elevar o número de matriculados nas universidades, com a implementação do EaD na modalidade presencial, o governo reduzirá custos com professores e infraestrutura. Esta mudança não se aplica aos cursos de graduação presenciais da área de saúde e das engenharias.

online, tecendo discussões relevantes quanto ao reconhecimento de um diploma obtido em graduação EaD quando comparado àquele obtido no ensino presencial. No Brasil, Miranda *et al.* (2017) investigaram a percepção do mercado quanto ao EaD no ensino superior, avaliando o ponto de vista de profissionais que participam do processo de seleção e contratação de novos funcionários, confirmando em seus resultados que os recrutadores julgam como positiva a modalidade EaD.

No contexto contábil, em particular, os estudos que discutem a relação entre a empregabilidade e a modalidade de formação acadêmica, até o momento, revelam ser este um campo ainda com possibilidades de investigação, sobretudo no Brasil. No âmbito internacional observa-se, nas pesquisas, que não há consenso quanto aos resultados. Metrejean e Noland (2011) constataram que recrutadores de empresas contábeis não percebem diferença entre candidatos que possuem títulos obtidos em programa de contabilidade *online* ou em um programa presencial. De forma contrária, Kohlmeyer, Seese e Sincich (2011) verificaram forte preferência para contratação de funcionários que completaram seus estudos em um ambiente tradicional, contrapondo-se aos candidatos que completaram seus estudos *online*.

De modo semelhante aos resultados encontrados por Kohlmeyer, Seese e Sincich (2011), Grossman e Johnson (2017) asseguram que os empregadores priorizam a contratação de candidatos com antecedentes educacionais presenciais, em oposição, àqueles candidatos com formação na modalidade à distância. Porém se o candidato possui uma segunda graduação em contabilidade concluída a distância, não há diferença na preferência quando do recrutamento (GROSSMAN; JOHNSON, 2017). Outra questão refere-se ao conhecimento do empregador sobre o EaD: se ele próprio cursou sua graduação na modalidade acadêmica a distância, além da disposição de雇用 um graduado que fez seu curso a distância, este também percebe a educação contábil EaD como mais rigorosa do que o empregador potencial que nunca fez um curso *online* (JEANCOLA, 2011; GROSSMAN; JOHNSON, 2017).

Em relação à empregabilidade e o gênero no setor contábil, Moreno, Santos e Santos (2015) afirmam que a mulher contabilista, com o passar dos anos, vem se moldando tanto em sua carreira profissional quanto em sua aceitação no mercado de trabalho. Neste sentido, Boniatti *et al.* (2014) reiteram também que os homens sempre estiveram à frente no setor contábil, mas as mulheres foram adquirindo espaço no mercado de trabalho e, nos tempos atuais, são exemplos a serem seguidos, embora tenham como principal desvantagem em relação aos homens a questão salarial, pois mesmo fazendo as mesmas tarefas, as mulheres recebem menos ao se comparar com os homens. Silva e Silva (2018), também confirmam que

mesmo que a quantidade de mulheres que possuem ensino superior seja maior que a quantidade de homens, estes são os que obtêm os mais altos salários.

Jeancola (2011), Tabatabaei e Gardiner (2012) e Grossman e Johnson (2017), comentam que no processo de seleção, além da experiência profissional do candidato, a instituição de formação e a modalidade de ensino que o candidato frequentou, também podem ser avaliados. Assim, a partir do entendimento de que a variável modalidade de ensino possa influenciar no processo de empregabilidade, supõe-se que o gênero também possa ser uma variável considerada no processo de contratação e empregabilidade do candidato, levando à problematização proposta nesta pesquisa.

1.2 Problema de pesquisa e objetivo geral

Para direcionar esta pesquisa, tem-se a seguinte problematização: Qual a relação da formação acadêmica, nas modalidades presencial e à distância, e gênero no processo de contratação em organizações contábeis da mesorregião do Triângulo Mineiro? O objetivo geral consistiu em identificar se os profissionais da contabilidade, responsáveis pela admissão em suas organizações contábeis, consideram os antecedentes educacionais e o gênero dos candidatos em suas decisões de contratações.

1.3 Objetivos específicos

Para responder ao problema e objetivo geral propôs-se os seguintes objetivos específicos:

- i) analisar as preferências contratuais no tocante a candidatos nas situações de modalidades de formação acadêmica – ensino presencial e ensino a distância – tanto para a graduação quanto a pós-graduação.
- ii) comparar se a modalidade de graduação ou conhecimento do profissional da contabilidade, em relação ao EaD, altera sua avaliação de candidatos que também se graduaram por meio do ensino a distância.
- iii) analisar se a reputação da instituição educacional do candidato, seja ela pública ou privada, é mais importante do que o ambiente educacional (presencial ou a distância) em que o grau foi obtido.
- iv) discutir a opinião do profissional da contabilidade quanto à equivalência das faculdades e cursos presenciais e a distância.

v) avaliar se as preferências no tocante a candidatos se alteram em relação ao sexo.

1.4 Delimitação do estudo

A discussão proposta nesta investigação tem como delimitação populacional os profissionais de contabilidade, proprietários de organizações contábeis da mesorregião do Triângulo Mineiro, com registro ativo no Conselho Regional de Contabilidade (CRC) de Minas Gerais, entendidos como empregadores, responsáveis pela contratação ou pela participação em processos de seleção e contratação. Pesquisa-se essa região por se tratar da segunda mesorregião com o maior número de profissionais no estado de Minas Gerais.

A delimitação teórica é ancorada pela Teoria do Capital Humano que explica a relação existente entre a escolaridade e a renda. Essa teoria prevê que a educação resulta em uma “melhora no nível de renda, na qualidade de vida e nas oportunidades profissionais e sociais” das pessoas (CUNHA; CORNACHIONE JÚNIOR; MARTINS, 2010, p. 533). Para a delimitação conceitual, que aponta as definições operacionais acerca das modalidades de ensino e empregabilidade, levanta-se a hipótese que, conforme a teoria utilizada, a qualificação do candidato, em nível de graduação, independente da modalidade de ensino cursada, leva à empregabilidade.

1.5 Relevância do tema e justificativa

As pesquisas brasileiras que investigam a temática relativa às modalidades de ensino apontam, basicamente, as características inerentes ao ensino presencial e à distância, bem como suas vantagens e desvantagens. Discussões cujo foco seja o mercado de trabalho ou a legitimidade da modalidade EaD, no que se refere à aceitação do diploma para a obtenção de uma vaga de emprego predominam em contexto internacional, a despeito da legislação brasileira que tem incentivado o ensino à distância. No Brasil, na área contábil, ainda se carece de pesquisas sobre esse tema, embora o aumento de 2.701,86% nas matrículas de 2005 a 2017 evidencie que as políticas de expansão do ensino superior atingiram a contabilidade também nessa modalidade de ensino.

Entende-se, também, que a educação e a empregabilidade possuam relação. No entanto, estudos analisados até o momento não investigaram a modalidade de ensino e a empregabilidade, sob a perspectiva da TCH. Por isso, essa discussão pode ser explorada em

relação ao objetivo principal e secundários propostos nesta pesquisa, abordando-se com maior profundidade as características das modalidades de ensino presencial e a distância.

Se a formação acadêmica propiciada inclusive pelo EaD, pode levar à maior empregabilidade no setor contábil (KOHLMAYER; SEESE; SINCICH, 2011; GROSSMAN; JOHNSON, 2017), abre-se um campo de investigação que poderá gerar discussões sobre a aceitação do profissional da contabilidade pelo mercado, tanto a partir de sua qualificação profissional e da modalidade de ensino cursada, quanto em relação ao sexo do candidato em casos de contratação. As discussões propostas quanto à percepção sobre modalidade de ensino e empregabilidade serão comparadas com resultados de estudos internacionais para o entendimento de possíveis semelhanças, contribuindo para a literatura brasileira sobre o tema.

As diferenças entre o ensino presencial e a distância podem fazer com que os discentes fiquem indecisos quanto à modalidade escolhida tendo em vista as perspectivas de sucesso na carreira profissional (ADAMS, 2008; TABATABAEI; GARDINER, 2012; GROSSMAN; JOHNSON, 2017), e uma possível relação na empregabilidade. Assim, torna-se relevante investigar a percepção que os empregadores possuem sobre essas modalidades ao fazer uma contratação. Nesse sentido, entende-se que esta pesquisa contribuirá para que sujeitos envolvidos nesse processo – profissionais da contabilidade, quando responsáveis pela seleção e contratação, e os próprios candidatos a emprego no setor contábil – entendam como os agentes de recrutamento analisam os seus perfis antes de contratar e se, quando dessa contratação, os empregadores consideram os antecedentes educacionais.

No contexto acadêmico e científico poderá suscitar comparações e discussões sobre similaridades e diferenças quanto aos resultados deste estudo e de estudos internacionais. Ademais, outra contribuição esperada é que a empregabilidade – decorrente da modalidade de ensino cursada – possa ser usada como uma *proxy* a respeito da qualidade e legitimidade da formação recebida em cursos na área contábil. Também será evidenciada a importância da percepção dos profissionais da contabilidade, entendidos nessa pesquisa, como empregadores, e discutido seu papel como facilitadores ou dificultadores para a inserção profissional de graduados, ao considerar-se a modalidade de ensino cursada e o sexo do candidato.

1.6 Estrutura do estudo

Esta dissertação é dividida em cinco capítulos, além das referências e apêndices, sendo esta introdução o Capítulo 1. O Capítulo 2 apresenta os principais aspectos teóricos e conceituais que fundamentam as discussões, iniciando-se pela Teoria do Capital Humano,

seguida por apontamentos quanto às modalidades de ensino, empregabilidade e gênero no setor contábil; após citam-se estudos correlatos. No terceiro capítulo são evidenciadas as questões referentes aos aspectos metodológicos da pesquisa, onde são apresentadas as informações quanto aos métodos de investigação utilizados, variáveis analisadas, os procedimentos de coleta de dados, além das técnicas estatísticas utilizadas. Já no Capítulo 4, realiza-se a análise dos dados, a interpretação e discussão dos resultados obtidos. O último capítulo destina-se às principais conclusões, contribuições, limitações do estudo e sugestões para possíveis investigações futuras.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo são evidenciados os aspectos da Teoria do Capital Humano que embasa o presente trabalho. Em seguida são discutidas as modalidades de ensino presencial e a distância, apontando suas características. Após, abordam-se as particularidades da empregabilidade, principalmente no setor contábil, apresentando sua relação com a formação acadêmica e, ainda, discute-se a empregabilidade em relação ao gênero do profissional contábil. Por fim, os estudos correlatos.

2.1 Teoria do Capital Humano

A Teoria do Capital Humano tem suas bases nas propostas de Adam Smith e Alfred Marshall, nos anos de 1776. Adam Smith descreve sua percepção do ser humano como capital, enquanto Alfred Marshall estudou as relações da educação com as necessidades da força de trabalho no sentido de criação de riquezas (CAMPOS, 2016). A partir do entendimento da relação entre educação, trabalho e renda, Schultz (1960) observa que a educação pode ser tratada como um investimento, pois a mesma se torna parte da pessoa que a recebe, não podendo ser comprada, vendida, ou tratada como propriedade.

Schultz (1960) denomina, então, a educação como capital humano. “É humano porquanto se acha configurado no homem, e é capital porque é uma fonte de satisfações futuras, ou de futuros rendimentos, ou ambas as coisas” (SCHULTZ, 1973a, p. 53). A partir dessa premissa, nasce como afirmado por Blaug (1976) a Teoria do Capital Humano, divulgada em 1962 pelo *Journal of Political Economy*, por meio da publicação do trabalho *Investment in Human Beings* de Theodore Schultz.

Na abordagem de Schultz (1960), a TCH propõe que sem a percepção do ser humano como capital, não se poderia afirmar que pessoas com maior nível de instrução produzem mais, ou seja, geram mais capital auferindo maiores rendas (CAMPOS, 2016). A sistemática da TCH encontra acolhimento na percepção de que o principal efeito da educação sobre as pessoas é a mudança de habilidades e conhecimentos promovida, ou seja, ao se instruir, a pessoa melhora as habilidades cognitivas e, por conseguinte, a produtividade, o que pode gerar mais rendas e capital (BARTH; ENSSLIN, 2014). Destarte, ao adquirir conhecimento, as aptidões do ser humano se transformam, resultando em gradativo desenvolvimento pessoal, intelectual, financeiro e econômico (WOLFF, 2000; CUNHA, 2007). Para a TCH quanto

maior a carga de conhecimento maior o valor do capital humano das pessoas, refletindo-se em sua produtividade e empregabilidade (CUNHA, 2007).

Nessa perspectiva, importante conceituar educação, capital e capital humano. Schultz (1973a) explica que educar é aperfeiçoar uma pessoa de forma que ela possa atingir objetivos, adquirindo habilidades. Quanto ao conceito de capital, Schultz (1973b), entende-o como sendo aquele associado à vantagem obtida da prestação de serviços futuros por um determinado valor, com cunho econômico. O mesmo autor entende que o capital humano parte do homem, e é fonte para satisfações futuras, ou de rendimentos futuros.

O capital humano, a partir do conceito antecedente de Schultz (1973b) foi reconfigurado, mantendo-se, todavia, o mesmo significado. Como exemplo, Hornbeck e Salamon (1991) o definem como sendo a capacidade produtiva dos seres humanos como agentes geradores de renda em uma economia. Para Sandroni (1999) e Baptiste (2001) o capital humano refere-se a conhecimentos, atitudes e habilidades que são desenvolvidas e valorizadas por seu potencial economicamente produtivo. Já para Miranda *et al* (2013), o capital humano é um dos fatores de produção importantes para o sistema se fortalecer, uma vez que a educação é vista como um fator essencial para o desenvolvimento econômico.

Blaug (1975, p. 1) entende que “[...] os custos em que incorrem os indivíduos ao adquirirem mais educação constituem um investimento em sua própria capacidade futura de ganhar”. Acrescentando a isto, Camargo (2006, p. 6) ressalta que “a observação empírica mostra que pessoas com mais escolaridade, ou seja, com mais anos de estudo têm, em média, rendimentos maiores do que pessoas com menos escolaridade”. No mesmo sentido, Barth e Ensslin (2014, p. 196) comentam que a TCH explica os “retornos financeiros adquiridos pela educação por meio do trabalho e da renda”. Ainda em conformidade com Barth e Ensslin (2014), a TCH estuda a percepção do ser humano como capital e que sem este entendimento seria impossível garantir que pessoas mais instruídas gerassem e auferissem maiores rendas, ou seja, produzissem mais e fossem, consequentemente, mais valorizadas².

A TCH enfatiza que o ato de se investir na educação tem como consequência potencializar a força de trabalho, proporcionando ganhos de produtividade e o aumento da geração de postos de trabalho de melhor importância, direcionando ao crescimento econômico

² Teorias paralelas à TCH, entre elas a Teoria da Sinalização, desenvolvida por Spence em 1973, defende que maior nível de instrução, com diplomas e certificações, seria considerado como sinalizador para obtenção de uma valorização econômica e social, bem como para que empregadores selecionem os seus empregados. De acordo com Spence (1973), o nível de educação do trabalhador refere-se a um sinal de qualidade, cuja aquisição está necessariamente atrelada a um custo não só monetário, mas também físico como o tempo dispensado em aulas e leituras. Inicialmente a teoria da sinalização foi introduzida para aplicação ao mercado de trabalho, porém foi apropriada para uso em situações as mais variadas, visto que os ‘sinais’ são usados como explicações, especialmente em decisões no mercado financeiro.

(BALASSIANO; SEABRA; LEMOS, 2005). A empregabilidade seria a “[...] herdeira dos pressupostos da teoria do capital humano, na medida em que atribui à educação e qualificação profissional o papel fundamental para se enfrentar os desafios impostos pela reestruturação produtiva”, que é a necessidade de funcionários mais preparados e que geram maiores resultados (BALASSIANO; SEABRA; LEMOS, 2005, p. 36).

Somando-se a isto, Balassiano, Seabra e Lemos (2005) explicam que a TCH e a discussão contemporânea acerca da empregabilidade abordam os impactos do capital educacional nas práticas produtivas dos indivíduos numa estrutura socioeconômica capitalista. O discurso corrente sobre essa relação tende a valorizar os efeitos da escolaridade diante da renda obtida pelos trabalhadores e de suas chances de inserção no mercado de trabalho. Nesse sentido, qualquer que seja a modalidade de ensino cursada, esta pode se configurar como uma espécie de investimento de forma a obtenção de maior empregabilidade.

Cunha, Cornachione Junior e Martins (2010, p. 533), ancorando-se nas premissas da TCH, esclarecem que “as pessoas se educam e que o principal efeito da educação é a mudança que ela provoca nas habilidades e nos conhecimentos de quem estuda”. A relação entre o capital humano e a empregabilidade, é destacada neste estudo de Cunha, Cornachione Junior e Martins (2010, p. 536) ao comentarem que “a chave da teoria do capital humano é o conceito de que a aquisição de mais conhecimentos e habilidades aumenta o valor do capital humano das pessoas, aumentando sua empregabilidade, produtividade e rendimento potencial”.

A existência de relação entre a TCH e o ensino superior é investigada em estudo de Merwe (2010), no qual o pesquisador comenta que exige-se que os indivíduos tratem o ensino superior como um investimento, pois a noção de que a educação superior torna os indivíduos mais produtivos, é um resultado supostamente reconhecido pelos empregadores que, por conseguinte, remuneram o pessoal qualificado de maneira relativamente maior. Merwe (2010), em seu estudo, conclui que os discentes entendem que, sob a ótica da TCH, o ensino superior corresponde a um investimento com perspectiva de risco *versus* retorno.

A partir do exposto, entende-se que a educação e a empregabilidade possuem relação. No entanto, estudos analisados até o momento não investigaram a modalidade de ensino e a empregabilidade, sob a perspectiva da TCH. Por isso, essa discussão pode ser explorada em relação ao objetivo principal proposto nesta pesquisa, de forma a responder à problematização: o nível de instrução, com diplomas e certificações obtidos em diferentes modalidades de ensino, são considerados como critério para que empregadores selecionem os seus funcionários? A fim de responder a tal problematização, evidencia-se a evolução, as características e expõe-se uma análise comparativa entre ambas as modalidades de ensino.

2.2 Ensino presencial e a distância: evolução e características

Até 1904, ofertava-se, na educação brasileira, apenas a modalidade de ensino presencial. A partir deste ano, amparado pelo surgimento de escolas internacionais particulares oferecendo cursos pagos por correspondência, o EaD inseriu-se na realidade do país (COSTA; FARIA, 2008; CARVALHO, 2013). Em um primeiro momento, antes mesmo do advento da internet, com o apoio do rádio e a televisão, essa modalidade foi disseminada por todo o território nacional (MUGNOL, 2009).

No entanto, é apenas na década de 1990 que as bases legais para a modalidade de educação à distância foram estabelecidas mediante sua inserção na LDBEN nº 9.394/1996, com regulamentação dada pelo Decreto nº 5.622/2005, retificado em 2017 pelo Decreto nº 9.057. Assim, a partir de 2005, o EaD se expande definitivamente nas instituições públicas de ensino superior por meio da criação da Universidade Aberta do Brasil (UAB) pela Secretaria de Educação a Distância (SEED) (CAPES, 2017; CARVALHO, 2013). Mas, é apenas em 2006 que o Sistema UAB foi instituído e oficializado por meio do Decreto nº 5.800/2006, para “o desenvolvimento da modalidade de educação a distância, com a finalidade de expandir e interiorizar a oferta de cursos e programas de educação superior no País” (BRASIL, 2006, p. 1), estimulando a criação de centros de formação permanentes por meio dos polos EaD em locais estratégicos (CAPES, 2016).

Desde sua regulamentação, em 2005, constata-se aumento no número de matrículas, observando-se crescimento significativo na modalidade EaD. Esse aumento é notado também em relação às matrículas no curso de graduação em Ciências Contábeis. No decorrer de 13 anos (2005-2017), no EaD, o número de matrículas passou de 4.183, em 2005, para 117.202 matriculados, em 2017, confirmando-se um aumento de 2.701,86%. Enquanto isto, na modalidade de ensino presencial, o crescimento, embora observado, não apresenta a mesma evolução quando comparado ao EaD. Em 2005, havia 170.437 matriculados; já em 2017, este número elevou-se para 244.840, registrando-se um acréscimo de 43,65% de interessados na modalidade de ensino presencial (Tabela 1).

O aumento de 107,33% na quantidade de matrículas no curso de Ciências Contábeis (Tabela 1), no decorrer destes 13 anos, denota uma tendência cada vez maior de as pessoas se qualificarem por meio de uma graduação e, com isto, amplia a probabilidade de ocupação de mais postos de trabalho no mercado, devido a exigência da graduação pelos órgãos de classe e pela legislação (CFC, 2011) que obriga e recomenda a contratação em departamentos

contábeis fiscais, respectivamente, de profissionais que possuam registro ativo junto aos Conselhos Regionais de Contabilidade.

Tabela 1 – Evolução do número de matrículas – ensino presencial *versus* ensino EaD no curso de Ciências Contábeis entre os anos de 2005 e 2017

Ano	Tipo de ensino				Total
	Presencial	% em relação ao total	EaD	% em relação ao total	
2005	170.437	97,60%	4.183	2,40%	174.620
2006	179.294	99,48%	944	0,52%	180.238
2007	190.663	94,00%	12.165	6,00%	202.828
2008	204.553	85,95%	33.424	14,05%	237.977
2009	205.198	87,27%	29.944	12,73%	235.142
2010	224.228	84,56%	40.936	15,44%	265.164
2011	239.488	82,93%	49.298	17,07%	288.786
2012	249.529	79,68%	63.645	20,32%	313.174
2013	257.516	78,50%	70.515	21,50%	328.031
2014	267.977	75,79%	85.620	24,21%	353.597
2015	266.095	74,23%	92.357	25,77%	358.452
2016	253.183	72,23%	102.242	28,77%	355.425
2017	244.840	67,63%	117.202	32,37%	362.042
Aumento	43,65%		2.701,86%		107,33%

Fonte: Elaborado pelo autor com base em dados de sinopses estatísticas do Inep.

O registro no conselho de classe, ressalta-se, é obtido somente após a graduação. Assim, entende-se que o aumento na procura por ambas as modalidades de ensino se explique, também, em função das exigências para a empregabilidade. Como os números nas matrículas no EaD têm sido expressivos se comparados à procura pelo ensino presencial, a discussão de suas especificidades é necessária para as análises propostas nesta dissertação.

2.2.1 Ensino presencial *versus* ensino a distância: análise comparativa

Ensino presencial é aquela modalidade que congrega alunos e professores em um mesmo local e ao mesmo tempo (COSTA *et al.*, 2014). É relevante destacar, todavia, que cursos de graduação na modalidade presencial podem ofertar parte de sua carga horária em disciplinas integralizadas à distância. O Ministério da Educação, por meio da Portaria nº 1.428, de 28 de dezembro de 2018, no artigo 3º, ampliou o limite de oferta de disciplinas na modalidade a distância na organização pedagógica e curricular de seus cursos de graduação presenciais regularmente autorizados, de 20% (vinte por cento) para até 40% (quarenta por cento). Porém, exige-se desses cursos de graduação presencial os seguintes requisitos:

- I - a IES deve estar credenciada em ambas as modalidades, presencial e a distância, com Conceito Institucional - CI igual ou superior a 4 (quatro);
- II - a IES deve possuir um curso de graduação na modalidade a distância, com Conceito de Curso - CC igual ou superior a 4 (quatro), que tenha a mesma denominação e grau de um dos cursos de graduação presencial reconhecidos e ofertados pela IES;
- III - os cursos de graduação presencial que poderão utilizar os limites definidos no caput devem ser reconhecidos, com Conceito de Curso - CC igual ou superior a 4 (quatro); e
- IV - A IES não pode estar submetida a processo de supervisão, nos termos do Decreto nº 9.235, de 2017, e da Portaria Normativa MEC nº 315, de 4 de abril de 2018 (BRASIL, 2018).

Nessa mesma Portaria nº 1.428/2018, no artigo 4º, as atividades pedagógicas e acadêmicas do curso presencial que ofertar disciplinas a distância, devem ser realizadas exclusivamente na sede ou *campi* da IES, ou seja, de modo presencial. Assim, mesmo em cursos na modalidade presencial, as IES podem ofertar disciplinas na modalidade à distância.

Sobre o ensino a distância, no artigo 1º do Decreto nº 9.057/2017, essa modalidade é descrita como aquela em que se faz a mediação didático-pedagógica no processo de educação, por meio da utilização de meios tecnológicos de informação e comunicação, mediante o emprego de pessoas qualificadas para desenvolver atividades educativas para os estudantes que estão em lugares e tempos diversos (BRASIL, 2017). Necessário destacar que na modalidade EaD, para cursos de graduação, há previsão legal de atividades específicas que deverão ser realizadas de forma presencial, como regulamenta o artigo 4º do Decreto nº 9.057/2017, ao estabelecer que:

[...] as atividades presenciais, como tutorias, avaliações, estágios, práticas profissionais e de laboratório e defesa de trabalhos, previstas nos projetos pedagógicos ou de desenvolvimento da instituição de ensino e do curso, serão realizadas na sede da instituição de ensino, nos polos de educação a distância ou em ambiente profissional, conforme as Diretrizes Curriculares Nacionais (BRASIL, 2017, p. 3).

Na educação a distância, durante o processo de ensino-aprendizagem, os discentes e docentes se encontram em ambientes distintos, tanto física quanto geograficamente, durante todo ou grande parte do tempo. Assim, constata-se a dependência de alguma tecnologia para a transmissão de informações e promoção da interação.

O crescimento do EaD, seja em contexto nacional ou internacional, é atribuído a três fatores: as grandes distâncias dos cidadãos das instituições educacionais, tanto geograficamente quanto socioecononomicamente; a necessidade de educação; e o rápido avanço da tecnologia (CASEY, 2008), e tem sido motivo de investigação. São consensuais, porém, as

discussões apontando que o citado crescimento desta modalidade de ensino, é justificado pela importância entre os profissionais que trabalham, bem como os alunos que desejam fazer vários cursos ou trabalhar ao mesmo tempo (RAJ; AL-ALAWNEH, 2010; VIEIRA *et al.*, 2016). Ademais, essa modalidade é atraente devido ao seu artefato de flexibilidade e à ideia de equilíbrio entre a família, o trabalho e os estudos.

No contexto nacional, o EaD está cada vez mais presente “como uma modalidade de educação extremamente adequada e desejável para atender às novas demandas educacionais decorrentes das mudanças na nova ordem econômica mundial” (BELLONI, 2008, p. 57). Ronchi e Reina (2011) corroboram a expansão do EaD devido à impossibilidade de criação de uma estrutura universitária física em determinados lugares.

O EaD, no entanto, é avaliado com ceticismo e preocupações quanto ao controle de qualidade. Casey (2008) e Vieira *et al.* (2016) observam que tais preocupações são justificadas, em parte, pelas raízes históricas e pela natureza da educação à distância, cujos cursos profissionais eram entregues pelo serviço de entrega postal. Se a partir da década de 1990, a modalidade EaD passou a ser intercedida por tecnologias, que permitiram a ampliação ao acesso à educação e maior flexibilidade e adaptabilidade aos estudos (SANTOS *et al.*, 2013), ao optar pelo método *online* o estudante não tem, de acordo com Cordeiro e Rausch (2011, p. 45) o “compromisso do horário em sala de aula, não existe a presença do professor e o aluno pode estudar de forma menos dinâmica e eficaz”.

Análise comparativa apresenta entre as vantagens do ensino presencial sobre o EaD: a presença do professor na sala de aula, o que viabiliza sanar as dúvidas dos alunos no momento em que elas ocorrem; a interação com os outros alunos, possibilitando a troca de experiências e criando uma capacidade de estabelecer uma rede de contatos (*networking*). As dificuldades na modalidade ensino presencial referem-se ao rigor no horário, o compromisso de deslocamento até um estabelecimento para assistir a aula, o custo do deslocamento, o valor maior das mensalidades, por exemplo.

Quanto a alguns desafios frequentes ao EaD, Crease, Pymm e Hay (2011) citam dificuldades de comunicação, falta de motivação dos alunos, alta desistência nos cursos, ausência de apoio à distância e sensação de isolamento ou falta de comunidade estudantil. Como ponto positivo, o EaD consegue atender “um vasto contingente de alunos, dispersos geograficamente, a um custo significativamente menor do que o gasto na modalidade presencial”, por meio do emprego da tecnologia (COSTA, 2016, p. 268). Também Petry, Borges e Domingos (2014) entendem que o EaD proporciona, para qualquer pessoa, o ensejo e o acesso à educação, promovendo a democratização do ensino por meio da adoção de

tecnologia, sobretudo da internet, visto que as pessoas, em qualquer ambiente, são instruídas, minimizando-se as desigualdades de oportunidades.

No entanto, embora o EaD seja uma modalidade de ensino que democratize e promova o acesso à educação, ainda, carece de maior credibilidade, como discutem Petry, Borges e Domingos (2014). Sadik (2016) destaca que a educação a distância é vista como inferior à educação presencial, e os graus obtidos pelo ensino EaD não são semelhantes àqueles obtidos em instituições presenciais em termos de credibilidade e qualidade.

Adams (2008) entende que o EaD não é adequado para todos, visto que o resultado depende muito do aluno. Cordeiro e Rausch (2011) e Vieira *et al.* (2016) concordam que o aluno é forçado a estudar e a aprender por meio de suas próprias pesquisas. Assim, nota-se que a grande dificuldade do EaD é o distanciamento entre o professor e o aluno, podendo causar a dificuldade no aprendizado e, também, a falta de troca de experiências e a relação interpessoal. Outras questões relacionadas à qualidade do EaD são apontadas por Hass e Senjo (2004) que discorrem sobre preocupações de docentes com a falta de acesso dos estudantes com os recursos do campus, como biblioteca e laboratórios, e também com os processos de socialização inerentes à interação aluno e professor.

Diversos aspectos do EaD são criticados sob outras perspectivas, destacando-se a interação entre estudantes e instrutores, a credibilidade dos empregadores, os regulamentos de admissão e a qualidade dos resultados de aprendizagem. No tocante à credibilidade percebida por empregadores, Seibold (2007) comenta que os empregadores acreditam que nem todas as oportunidades educacionais ou instituições são iguais, mas aponta habilidades específicas oportunizadas por cada modalidade de formação acadêmica: o ensino presencial oferece uma oportunidade para desenvolvimento de habilidades de comunicação face a face e uma abordagem de equipe para realização de tarefas. Já o ensino EaD constrói habilidades de automotivação e tecnologia e, também, contribui para a adaptação discente a diversos ambientes de aprendizado (SEIBOLD, 2007).

A qualificação profissional proporcionada pelo EaD é evidenciada no estudo de Thompson (2009) ao discutir que após o surgimento do EaD, os estudantes tiveram a oportunidade de buscar educação superior, mantendo seus empregos em tempo integral e compromissos familiares. No entanto, os resultados deste estudo indicaram que os recrutadores têm forte preferência por graduados no ensino presencial em comparação com os graduados no ensino EaD. Para Thompson (2009), a conclusão de uma graduação é requisito mínimo para a maioria das vagas de emprego, independente da modalidade de ensino, ou seja, ter um diploma EaD é melhor do que não ter nenhum título.

Sobre a empregabilidade proporcionada pelas duas modalidades de ensino, os estudos, principalmente em contexto internacional, têm feito essa discussão a fim de revelar a preferência dos empregadores. Oportuno, então, investigar questões relacionadas à empregabilidade decorrente da qualificação profissional propiciada pela educação.

2.3 Empregabilidade

A empregabilidade, a nível individual, designa a qualidade ou a possibilidade de se obter e manter um emprego, mas a um nível mais amplo, está associada à noção de empreendedorismo ou de vocação para a criação de oportunidades de emprego, para si próprio e/ou para os outros (CARDOSO, 2012). Silva, Lourtie e Aires (2013) entendem a empregabilidade como sendo o potencial dos estudantes de se adaptarem e tornarem seus conhecimentos, habilidades e atitudes flexíveis em relação ao mercado de trabalho, promovendo sua inclusão social e garantindo sua qualidade de vida. Assim, em um nível prático, a empregabilidade é o potencial que os estudantes trazem para a prática através de suas habilidades para a obtenção de empregos.

A adequação de um candidato a uma vaga de emprego presume a avaliação, pelo recrutador, dos documentos desse candidato. Tradicionalmente, o documento principal desta análise será o currículo. Vários são os requisitos considerados relevantes no currículo que influenciam na decisão no ato da contratação e, entre eles, pode-se destacar: experiência profissional, instituição de formação e a modalidade de ensino que o candidato frequentou na graduação (TABATABAEI; GARDINER, 2012).

No que tange à experiência profissional, no setor contábil, esta é requerida em praticamente todos os anúncios para uma vaga de emprego. Em se tratando de processos seletivos e contratação no contexto contábil, Santos *et al.* (2011) verificaram que a experiência profissional é a exigência de maior relevância para o empregado contábil, sendo que a experiência de trabalho requerida não é responsabilidade apenas das IES, tendo em vista que o profissional a adquire ao longo de sua carreira.

Em relação à instituição de formação, Tabatabaei e Gardiner (2012) confirmaram que os graduados de instituições com alta reputação são mais atraentes para os recrutadores em comparação a graduados de uma instituição com reputação menos favorável, ou seja, há maior interesse de empregadores por candidatos egressos de uma universidade de renome. Grossman e Johnson (2017) observaram também que a importância da reputação institucional é maior que a importância do ambiente educacional que o candidato frequentou.

No tocante à modalidade de formação acadêmica e empregabilidade, algumas considerações se mostram necessárias, com pontos a serem destacados: é notável que investigações sobre empregabilidade e modalidade de formação acadêmica, amplamente discutida em estudos internacionais na área contábil não se repete em estudos nacionais; embora seja objeto de pesquisa, não há consenso entre os resultados que apontam preferências ou fatores que levam à decisão de contratação.

Columbaro e Monaghan (2008) fizeram uma revisão na literatura e enumeraram os motivos pelos quais os empregadores têm receio ao contratar um candidato com diploma obtido à distância. Os autores destacaram a falta de rigor; falta de interação face a face; possível desonestidade acadêmica; associação com o comércio de diplomas; e, preocupação com o verdadeiro compromisso dos alunos.

De maneira semelhante, Kohlmeyer, Seese e Sincich (2011) também destacaram as razões pelas quais recrutadores preferem empregados que concluíram seus estudos em um ambiente presencial, ao invés daqueles que estudaram em um ambiente que pratica a educação *online*. Entre os motivos destacados pelos autores cita-se: a carência de experiências interpessoais quando a modalidade cursada é *online*; reputação inferior e falta de qualidade das instituições *online*; falta de contato entre professores e alunos em cursos a distância; falta de rigor nas aulas *online*; e ausência de familiaridade com as instruções *online*.

Jeancola (2011) encontrou evidências de que um diploma de graduação obtido pelo EaD não é percebido como equivalente ao diploma de graduação no ensino presencial, nos Estados Unidos, por aqueles que tomam as decisões de contratação no setor público. Para a autora, alunos que optam pelo EaD devido às conveniências ou vantagens dessa modalidade encontram-se em desvantagem competitiva quando do ingresso no mercado de trabalho. Quanto à recomendação para ocupação de cargos, os recrutadores recomendam fortemente aqueles candidatos que se graduaram na modalidade presencial. Estudo posterior realizado por Grossman e Johnson (2017), na área contábil, confirma a preferência de empregadores americanos, por candidatos graduados na modalidade presencial.

Contrapondo-se aos estudos anteriores citados, Metrejean e Noland (2011) não constataram diferença significativa nas percepções dos recrutadores para candidatos que se matricularam em mestrado em contabilidade a distância ou presenciais. Em adição, os autores apontam, em seus resultados, que os recrutadores não julgam a formação em um mestrado EaD de Ciências Contábeis como ponto negativo em seu processo de recrutamento.

Na pesquisa de Fogle e Elliott (2013) observa-se que a aceitação pelas pessoas por escolas à distância é mais favorável quando elas, os recrutadores, frequentaram uma

instituição EaD. Os autores acrescentam também que o tratamento positivo aos graduados em EaD aumenta à medida que aumenta a frequência às escolas com cursos na modalidade a distância ao longo do tempo, levando, por conseguinte, à maior aprovação pela modalidade.

No entanto, mesmo que o EaD seja a modalidade de ensino com maior crescimento nos últimos anos, resultados de várias pesquisas apontam que, no ato da contratação, os empregadores ainda preferem o candidato que obteve seu diploma em instituições presenciais (ADAMS, 2008; COLUMBARO; MONAGHAN, 2008; GROSSMAN; JOHNSON, 2017; KOHLMEYER; SEESE; SINCICH, 2011; TABATABAEI; GARDINER, 2012).

Oportuno destacar, que embora as mulheres sejam maioria nos cursos de graduação, tanto na modalidade presencial quanto no EaD, os homens predominam como profissionais registrados no setor contábil (MORENO, SANTOS, SANTOS, 2015; SILVA, SILVA, 2018). Estudos apontam, em relação à empregabilidade e gênero no setor contábil, que historicamente, a profissão contábil era exercida por homens, enquanto as mulheres mantinham-se em cargos de auxiliares, como secretárias, nos escritórios de contabilidade (KIRKHAM; LOFT, 1993). Esse fato pode ser explicado e reforça uma situação que caracterizou, de forma geral, o ingresso e a participação da mulher no mercado, cujo trabalho, discute Casa Nova (2014), foram marcados pelo acesso a atividades secundárias, precárias ou informais, em momentos de escassez econômica, que geravam remunerações inferiores, se comparadas às recebidas pelos homens.

Nas diversas esferas da sociedade, a mulher foi submetida ao enfrentamento de diferentes dificuldades em sua trajetória, seja pessoal ou profissional, como reflete estudo de Madalazzo, Martins e Shiratori (2010), no qual os autores descrevem que apesar da ascensão da mão de obra feminina e do decréscimo entre os salários dos dois gêneros, ainda existem grandes dificuldades para as mulheres no que diz respeito à promoção e remuneração dentro das organizações. Essas conclusões persistem nos dias atuais, pois embora as mulheres, a partir do século XXI, representem a maioria na profissão contábil (RAIS, 2018), porém não são remuneradas igualmente aos homens. Os resultados de pesquisas (BRIGHENTI; JACOMOSSI; SILVA, 2015; SILVA, 2018; SILVA; SILVA, 2018) comprovam que os salários do gênero feminino são inferiores aos dos homens, mesmo que estas sejam a maioria nos cursos de graduação em Ciências Contábeis, o que sugere evidências de desigualdade entre os sexos no contexto do mercado de trabalho contábil.

Na sequência são evidenciados os objetivos e resultados de pesquisas já realizadas sobre os assuntos formação acadêmica, modalidades de ensino e empregabilidade. Destaca-se que a discussão não esgota nem pretende mapear todos os estudos já publicados sobre os

temas, mas apenas aqueles cuja busca retornou pesquisas que isolada ou de forma conjunta discutem as variáveis apontadas e que serão usadas para corroborar ou confrontar os resultados da presente pesquisa quando de sua análise e discussão.

2.4 Estudos correlatos

No contexto internacional algumas pesquisas se destacam quando se trata da relação entre a formação acadêmica e empregabilidade. Carnevale (2007) entrevistou várias pessoas nos Estados Unidos para investigar sobre a modalidade EaD e pesquisou a percepção dos empregadores em relação a este tipo de ensino. O autor declara a existência de um viés em relação a cursos *online*, mesmo que cada vez mais as faculdades estejam ofertando programas EaD. Entrevistados expressaram sentimentos que seus diplomas, obtidos por um programa EaD, os impediram de conquistar várias oportunidades de emprego.

Columbaro e Monaghan (2008) também discutem a relação entre modalidade acadêmica e empregabilidade, fazendo uma revisão da literatura para investigar a percepção de recrutadores sobre o EaD, a partir da hipótese de que essa percepção pode afetar as oportunidades de emprego. Em sua análise, os autores, constataram que todas as pesquisas concluíram que os empregadores têm uma percepção negativa sobre a modalidade de ensino a distância. Talvez, à medida que mais potenciais funcionários conquistem seus diplomas por meio do EaD, a aceitação desta modalidade aumente (COLUMBARO; MONAGHAN, 2008).

Jeancola (2011) teve como objetivo determinar se empregadores avaliam de forma similar candidatos a empregos no serviço público que tenham obtido seus diplomas de graduação na modalidade de ensino presencial e à distância. As conclusões deste estudo revelam que os empregadores têm preferência pelo candidato que frequentou uma sala de aula e obteve seu diploma pelo ensino presencial. Esses empregadores não recomendariam, ou recomendariam com respeito, um candidato com um diploma obtido mediante o EaD. A partir dos resultados obtidos, a autora considera que o diploma do ensino EaD não é avaliado como igual ao diploma do ensino presencial na opinião dos recrutadores (JEANCOLA, 2011).

Marson, Pittman-Munke e Stanton (2016) apontam que os programas de graduação *online* têm sido acusados de serem menos eficazes do que os ambientes tradicionais em sala de aula. Para os autores, o EaD apenas ajuda os alunos a obterem habilidades de solução de problemas, habilidades sociais e habilidades adicionais de desenvolvimento. Já as habilidades de comunicação, interação pessoal e trabalho em equipe são grandes problemas encontrados nos indivíduos que cursam a educação *online*. Os autores citam que os empregadores

analisam a reputação da instituição educacional para determinar o valor do diploma concedido e que a qualidade da instituição é mais importante do que se o diploma é oferecido pela modalidade de ensino EaD ou presencial.

Recentemente, Grossman e Johnson (2017) examinaram os vários fatores relevantes para as percepções dos empregadores da educação contábil *online*, dentre eles estão: o ambiente educacional em que um candidato a emprego completou sua graduação, o tipo de ambiente educativo entre cursos de graduação e pós-graduação, a reputação da instituição em que o candidato obteve seu diploma, bem como a familiaridade dos empregadores com os cursos *online*. Segundo as autoras, os empregadores ainda preferem os candidatos que conquistaram seu diploma em um ambiente educacional presencial (face a face), em oposição a um ambiente que oferta a modalidade EaD.

Entre os estudos nacionais que tratam da relação modalidade de ensino e empregabilidade, se destaca a pesquisa de Miranda *et al.* (2017), que realizou levantamento da percepção dos profissionais de Recursos Humanos que participam da atividade de recrutamento e seleção sobre a educação à distância no ensino superior. Os resultados confirmaram que na área de negócios, os profissionais têm preferência pela contratação de candidatos graduados e pós-graduados pelo ensino presencial.

A aceitação de diplomas obtidos pelo EaD e ensino presencial, em níveis de pós-graduação, também tem sido investigada em estudos que analisam a preferência de recrutadores e empregadores. Os resultados têm apontado que para esse nível de formação, a exigência em relação à modalidade de ensino, é menos rígida. Metrejean e Noland (2011), concluíram quanto à importância atribuída por recrutadores na decisão de contratação de candidatos com mestrado EaD ou presencial em contabilidade, que não há diferença significativa. Resultados similares foram confirmados, em âmbito internacional, por Jeancola (2011) e Grossman e Johnson (2017). Também, Miranda *et al.* (2017, p. 16), em pesquisa no Brasil, ao compararem os dois níveis de instrução, afirmaram que “a aceitação de diplomas de pós-graduação EaD é maior do que de graduação”. Ademais, a maioria dos respondentes que já fizeram algum curso EaD, julgaram como positiva a experiência nesta modalidade.

Diante do exposto ao longo dessa seção, e para responder à problematização que discute a relação entre a modalidade de ensino cursada pelo candidato e a empregabilidade no setor contábil, no próximo capítulo, são apresentados os procedimentos metodológicos usados para levantamento, tratamento e análise de informações.

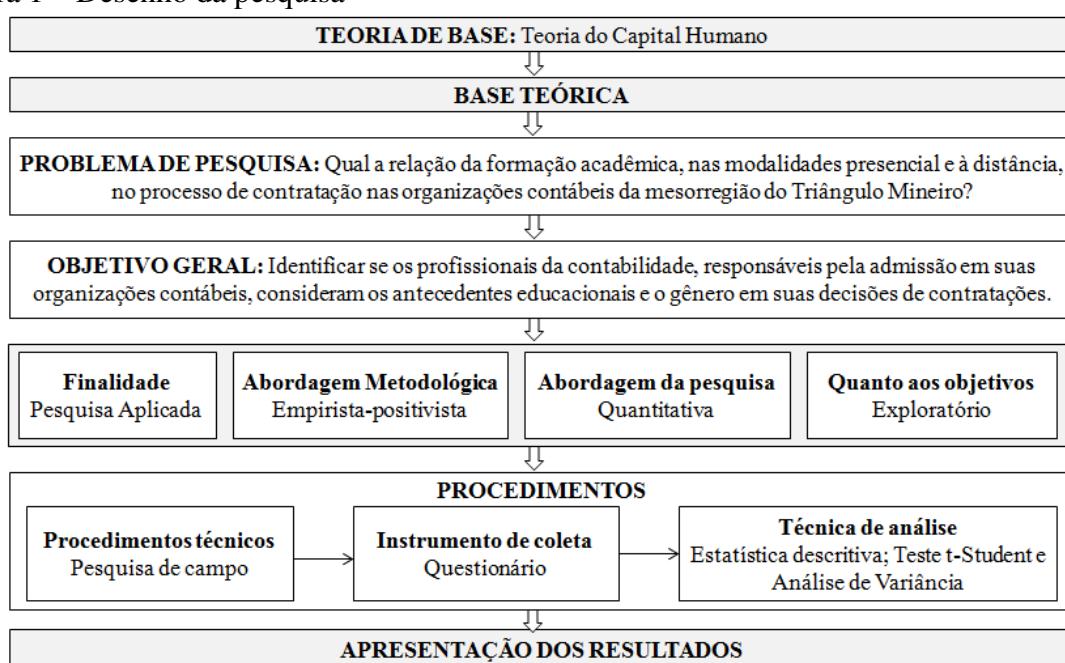
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo, apresentam-se os procedimentos metodológicos adotados para a realização do presente estudo, evidenciando-se além do desenho da pesquisa, os critérios para definição e seleção da amostra investigada, o instrumento de pesquisa, os meios adotados para a realização da coleta de dados e, por fim, as técnicas para análise.

3.1 Desenho da pesquisa

Este estudo é uma pesquisa exploratória em relação aos objetivos propostos, visto que propõe a discussão sobre a relação entre modalidade de formação acadêmica e empregabilidade no setor contábil a fim de obter uma nova percepção sobre o tema (RAUPP; BEUREN, 2004). Possui abordagem quantitativa, visto a utilização de métodos estatísticos usados a fim de verificar a relação entre as variáveis investigadas: a empregabilidade, modalidade de formação acadêmica e gênero, em situações de decisão envolvendo relações contratuais. Quanto à abordagem metodológica é uma pesquisa com enfoque empirista-positivista, caracterizando-se pelo controle e sistematização de dados empíricos mediante análises estatísticas, cuja coleta de informações ocorreu mediante pesquisa de campo. Na Figura 1 destacam-se os aspectos metodológicos usados neste estudo.

Figura 1 – Desenho da pesquisa



Fonte: Elaborado pelo autor.

3.2 Seleção da amostra

A população investigada é composta por contadores, contadoras, técnicos e técnicas em contabilidade, que são proprietários de escritórios de contabilidade, na mesorregião do Triângulo Mineiro, em Minas Gerais e participam dos processos de recrutamento e contratação em suas organizações. Todos esses profissionais possuem registro ativo junto ao Conselho Regional de Contabilidade de Minas Gerais (CRC-MG)³.

Geograficamente, Minas Gerais é dividida em doze mesorregiões, sendo uma delas a mesorregião do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba, a qual é formada por 66 (sessenta e seis) municípios. Como o Triângulo Mineiro possui a maioria dos municípios dessa mesorregião, optou-se nesta pesquisa, de forma não-probabilística, intencional e devido à acessibilidade, por delimitar a investigação aos 35 (trinta e cinco) municípios que o compõem. Esses trinta e cinco municípios estão agrupados em microrregiões denominadas de Frutal, Ituiutaba, Uberaba e Uberlândia, cujos municípios nelas incluídos são detalhados no Apêndice A. Nesses trinta e cinco municípios, em agosto de 2017, informações do CRC-MG, apontavam 4.767 (quatro mil, setecentos e sessenta e sete) profissionais com registro ativo.

Para definir a amostra, solicitou-se aos sindicatos de contadores e delegados do CRC-MG dos municípios da mesorregião do Triângulo Mineiro, uma listagem com a quantidade de escritórios de contabilidade em cada município. Nas listas fornecidas, constavam nomes dos proprietários, nomes dos escritórios, telefone, e-mail e endereço, de um total de 587 (quinhentos e oitenta e sete) organizações contábeis nesta região, cuja distribuição por município completam as informações expostas no Apêndice A.

Portanto, a população foi constituída por 587 profissionais, proprietários de escritórios de contabilidade, que participam ou são responsáveis pelo processo de contratação de funcionários de suas empresas. Após as tentativas de coleta de dados, presencial e via e-mail, a toda a população, houve uma taxa de retorno de 32,02%. É preciso destacar que para efeitos de representatividade da amostra sob perspectiva da população, seria ideal segundo a estimativa estatística para um nível de confiança de 95% e um erro de 5%, uma amostra de duzentos e trinta e oito profissionais. Todavia, em função da devolutiva de questionários válidos, optou-se por executar a pesquisa com os 188 (cento e oitenta e oito) respondentes.

³ Dados obtidos junto ao Conselho Federal de Contabilidade (CFC), em dezembro de 2018, apontou que Minas Gerais possuía 54.679 (cinquenta e quatro mil, seiscientos e setenta e nove) contadores. Na Região Sudeste e no Brasil, Minas Gerais possui 20,15% e 10,43% do total de contadores, respectivamente, colocando o estado como segundo com maior número de contadores tanto em termos regionais, quanto em âmbito nacional (CFC, 2018).

Apesar dos resultados deste estudo, ao final, se limitarem aos profissionais de contabilidade do Triângulo Mineiro, e não expressarem a opinião de todos os contadores e técnicos em contabilidade, de ambos os gêneros, entende-se que semelhanças entre essa região e outras não só do estado, mas do próprio país existam, indicando que os achados e discussões atinentes a esse estrato populacional evidenciem indícios e até mesmo tendências que possam ser representativas da população de profissionais a nível nacional.

3.3 Instrumento de pesquisa

O instrumento para coleta de informações é um questionário (Apêndice B) estruturado em cinco partes. A primeira parte contém três perguntas filtro: na primeira questiona-se se o respondente possui registro ativo junto ao CRC-MG; em seguida, pergunta-se se o profissional faz a contratação, ou participa da equipe que a faz, ou se a contratação é terceirizada; por fim, questiona-se ao respondente se este participa do processo de definição do conhecimento, habilidades e atitudes do candidato ao emprego. As duas primeiras respostas, se fossem “não” e “terceirizada” excluiriam as respostas do participante, caso ele ou ela finalizasse o preenchimento do questionário da análise. O mesmo não aconteceria com uma resposta negativa à terceira pergunta.

Na segunda parte as questões buscaram levantar dados sociodemográficos como gênero, idade e escolaridade, bem como características gerais dos respondentes como município onde atua, o tempo de atuação profissional na área contábil, cargo ocupado na organização, realização de cursos *online*, e ainda o número de funcionários e o percentual de mulheres no quadro de funcionários da sua organização. O perfil descritivo do respondente, em especial a variável que questiona sua própria forma de graduação, foi usada para averiguar se empregadores que se graduaram em um curso EaD estão mais dispostos a oferecer uma vaga de emprego a um candidato que também se graduou por meio do EaD.

Na terceira parte são apresentados três cenários descrevendo as características dos candidatos, com relação ao gênero e modalidade de formação acadêmica, para que o participante escolhesse aquele candidato que recomendaria para uma vaga de emprego em sua organização. Os cenários foram traduzidos de estudos anteriores de Jeancola (2011) e Grossman e Johnson (2017), adaptando-os para o contexto nacional. Após a tradução dos cenários, feita por profissional fluente na língua inglesa, solicitou-se três contadores de empresas do município de Ituiutaba, que não participam da amostra final investigada, que avaliassem o instrumento quanto à legibilidade e compreensão das questões.

Outra adaptação refere-se ao uso de uma escala contínua de 0 a 10, inclusive com possibilidade de atribuição de valores fracionados. Para cada candidato, o respondente faria a recomendação final sua decisão de contratação para a recomendação solicitada. A escala foi categorizada em intervalos quando do tratamento dos dados em: (0) – Não recomendaria; (1 a 4,9) – Não tenho certeza se recomendaria; (5 a 6,9) – Recomendaria com reservas; (7 a 8,9) – Recomendaria; e (9 a 10) – Recomendaria fortemente.

Variações nos cenários foram apresentadas para discutir possíveis mudanças na opinião do respondente quando a modalidade de formação acadêmica se altera para os níveis de graduação e pós-graduação do candidato e do próprio empregador, a exemplo de estudos anteriores de Jeancola (2011) e Grossman e Johnson (2017). Os objetivos específicos (i), (ii) e (vi) foram discutidos a partir das respostas a esta parte do instrumento de pesquisa. Os candidatos, com descrição do gênero e modalidade de ensino cursada, em cada cenário são descritos no Quadro 1, onde se observam as variações nos cenários.

Quadro 1 – Descrição dos candidatos dos cenários da Parte 3 do instrumento

Cenário 1	Candidato 1	Gênero: Masculino / Modalidade de ensino cursada: presencial
	Candidato 2	Gênero: Masculino / Modalidade de ensino cursada: à distância
	Candidato 3	Gênero: Feminino / Modalidade de ensino cursada: presencial
	Candidato 4	Gênero: Feminino / Modalidade de ensino cursada: à distância
Cenário 2	Candidato 1	Cursou sua graduação e pós-graduação em Ciências Contábeis em ambiente presencial.
	Candidato 2	Cursou sua graduação em Ciências Contábeis em um ambiente presencial e sua pós-graduação, também em Ciências Contábeis, por meio do EaD.
	Candidato 3	Cursou sua graduação e pós-graduação em Ciências Contábeis por meio do EaD.
Cenário 3	Candidato 1	Cursou graduação em Ciências Contábeis pelo Ensino a Distância e pós-graduação (em Ciências Contábeis) pelo ensino presencial.
	Candidato 2	Possui diploma de graduação de outro curso que não Ciências Contábeis obtido pelo EaD; trabalhou por 5 anos em funções afins à contabilidade, e começou a cursar uma 2ª graduação, agora em Ciências Contábeis, mas novamente no EaD.
	Candidato 3	Possui diploma de graduação de outro curso que não Ciências Contábeis obtido pelo ensino presencial; trabalhou por 5 anos em funções afins à contabilidade, e começou a cursar uma 2ª graduação, agora em Ciências Contábeis, no ensino presencial.

Fonte: Elaborado pelo autor.

Na quarta parte do instrumento, constituída por três declarações afirmativas também adaptadas de Jeancola (2011), investigou-se a opinião do participante sobre as modalidades de ensino. Nas duas primeiras assertivas o respondente atribuiu pontuações em uma escala de 0 a 10, as quais foram categorizadas nos seguintes intervalos: (0) – Discordo; (1 a 4,9) – Discordo parcialmente; (5) – Não concordo / Nem discordo; (5,1 a 9,9) – Concordo parcialmente; e (10) – Concordo. As questões, apresentadas no Quadro 2, trataram da importância da modalidade acadêmica cursada pelo candidato e da efetividade de disciplinas lecionadas na forma *online*.

Efetividade, neste estudo, foi conceituada como a capacidade de produzir e manter um efeito, independente de ser positivo ou negativo.

Quadro 2 – Sobre as modalidades de ensino presencial e EaD

Afirmativas	Pontuação (0 a 10)
A modalidade educacional, ensino presencial ou EaD, em que cada candidato obteve sua graduação, seria importante para mim em um critério de seleção.	
As disciplinas de um curso de graduação em Ciências Contábeis podem ser lecionadas com efetividade pela internet a alunos que cursam a modalidade de EaD	

Fonte: Elaborado pelo autor.

Na terceira questão dessa parte 4 propôs-se, de forma análoga à Jeancola (2011), uma comparação entre as instituições de ensino que ministram cursos à distância e presencial, a fim de identificar a percepção de superioridade, equivalência ou inferioridade de uma em detrimento da outra modalidade, atribuída pelo respondente que foi orientando a marcar um ‘X’ na opção que representasse sua opinião. Para cada uma das questões desta quarta parte o respondente poderia justificar ou explicar sua resposta. Os objetivos específicos (iii) e (v) foram discutidos a partir das respostas a esta parte do instrumento de pesquisa.

Por fim, na quinta e última parte do instrumento solicitou-se que o profissional da contabilidade indicasse o grau de importância de fatores que poderiam influenciá-lo no momento da contratação dos candidatos. Os fatores apresentados aos respondentes e sumarizados no Quadro 3, foram adaptados do estudo de Grossman e Johnson (2017).

Quadro 3 – Fatores apresentados aos respondentes na Parte 5 do instrumento de pesquisa

1	Idade do candidato
2	Gênero do candidato
3	Experiência profissional do candidato
4	Desempenho escolar do candidato
5	Curso técnico
6	Graduação
7	Pós-graduação
8	Modalidade de ensino cursada na graduação (ensino presencial ou EaD)
9	Modalidade de ensino cursada na pós-graduação (ensino presencial ou EaD)
10	Instituição que o candidato frequentou (Pública ou Privada)
11	Candidato possuir mais de uma graduação
12	Reputação da instituição que o candidato frequentou a graduação
13	Reputação da instituição que o candidato frequentou a pós-graduação
14	Atividades extracurriculares (como estágio) realizadas pelo candidato durante a graduação.

Fonte: Elaborado pelo autor.

A escala nesta parte do questionário foi no formato da escala *Likert* de cinco pontos, apresentando as seguintes descrições: (1) – Nada importante; (2) – Pouco importante; (3) –

Indiferente; (4) – Importante; (5) – Muito importante, cujas respostas foram usadas para responder ao objetivo específico (iv). Estimou-se vinte minutos para as respostas.

3.4 Coleta dos dados

Precedente à aplicação do questionário, foi realizado um pré-teste, com cinco contadores de empresas privadas, responsáveis pelo recrutamento e contratação de funcionários para o setor de contabilidade, com finalidade de verificar a existência de alguma questão ou informação que poderia gerar dúvidas aos respondentes. A partir das sugestões destes contadores foram feitas as alterações no instrumento de pesquisa. Estes contadores, ressalta-se não fizeram parte da amostra final, visto que embora possuam registro ativo no CRC-MG não são proprietários de escritórios de contabilidade.

Após o pré-teste e adequação do questionário inicializou-se o processo de coleta de dados. Para isto, usou-se as relações fornecidas pelos Sindicatos dos Contadores das microrregiões (Frutal, Ituiutaba, Uberaba e Uberlândia) e pelos Delegados do CRC. Como nem todos os contadores tinham contato (telefônico ou eletrônico), além destas listagens, realizou-se busca dos endereços das organizações contábeis das cidades das microrregiões em questão, por meio do endereço eletrônico do *Google Maps* pelos termos ‘contador’ e ‘escritórios de contabilidade’. O mapeamento dos contadores e organizações contábeis foi necessário para a realização das visitas presenciais.

Para a coleta de dados iniciada em 15 de julho de 2018, encaminhou-se, em um primeiro momento, *e-mail* com o questionário em anexo e com a explicação da finalidade da pesquisa, para todos os contatos que possuíam *e-mail* cadastrado. Para aqueles que não tinham *e-mail* cadastrado, foi feito contato telefônico explicando a pesquisa, solicitando sua participação. Quando o profissional aceitava participar da pesquisa, foi solicitado o *e-mail* para envio do instrumento de pesquisa e para ciência do *e-mail* para a devolutiva do questionário respondido.

Concomitantemente à aplicação *online* dos questionários, realizou-se sua aplicação presencial mediante visitação in loco aos endereços cadastrados. No local, o pesquisador convidava o profissional a participar da pesquisa e a explicava. Com o aceite, o aplicador permanecia no local aguardando a devolução do instrumento de pesquisa, ou, quando o recrutador não podia responde-lo de imediato, o mesmo foi deixado para recolha posterior. Esse procedimento foi repetido ao longo de seis meses – de julho a dezembro – visto a distância geográfica entre os municípios pertencentes às microrregiões do Triângulo Mineiro

e à baixa receptividade dos profissionais da amostra investigada. Ao final, como já apontado, foram respondidos e devolvidos 188 (cento e oitenta e oito) questionários válidos.

3.5 Técnicas de análise quantitativa dos dados

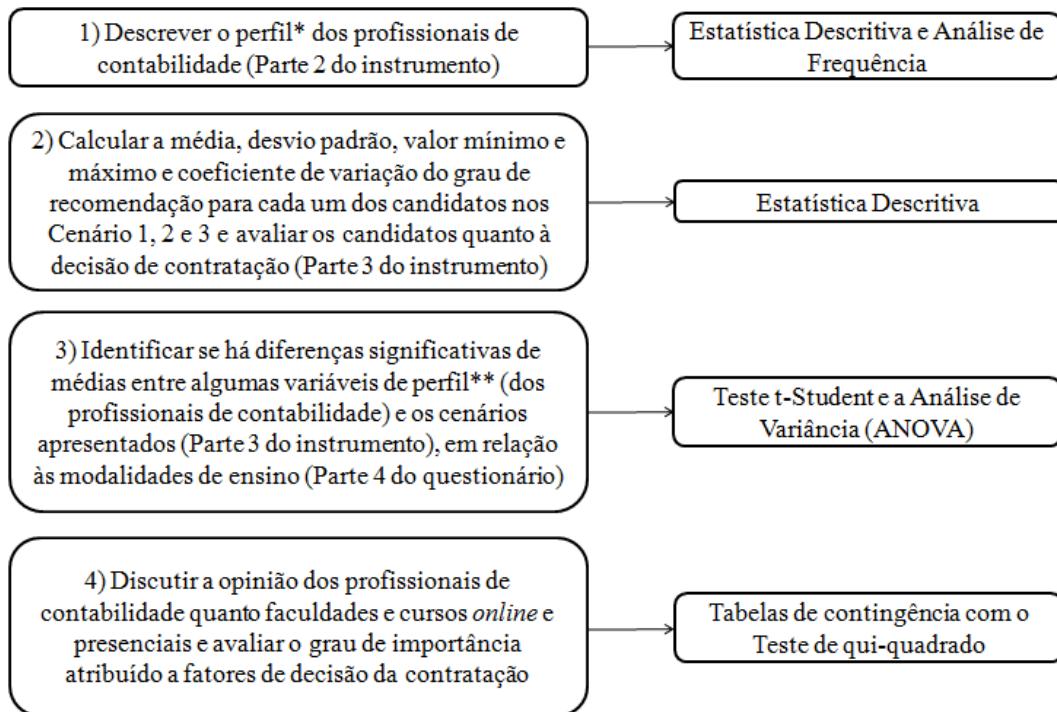
Para a análise de dados foram utilizadas técnicas estatísticas alinhadas aos objetivos específicos propostos, conforme segue:

- a) Para descrição do perfil dos participantes (Parte 2) quanto às variáveis sociodemográficas como gênero e escolaridade, laborais e informações gerais foi usada Estatística Descritiva e Análise de Frequência;
- b) Para calcular a média, desvio padrão, valor mínimo e máximo e coeficiente de variação do grau de recomendação para cada um dos candidatos nos Cenário 1, 2 e 3 e avaliar os candidatos quanto à probabilidade de os profissionais de contabilidade os contratarem foi usada a Estatística Descritiva.
- c) Para verificação de existência de diferença estatisticamente significativa de médias em algumas variáveis de perfil (gênero e se o participante realizou ou não cursos EaD) com relação aos cenários apresentados (Parte 3) e à opinião do participante sobre as modalidades de ensino (Parte 4) foi usado o Teste t-Student e a Análise de Variância (ANOVA);
- d) Para discutir a opinião dos respondentes sobre a comparação entre faculdades que ministram cursos de graduação em ciências contábeis *online* e presenciais, a fim de confirmar se as mesmas são superiores, equivalentes e inferiores, e para avaliar os fatores que influenciam o empregador no ato da contratação, foram feitas tabelas de contingência com o Teste de qui-quadrado para análise da independência ou dependência dos eventos.

Por fim, destaca-se que para comparar as variáveis que apresentavam padrão de respostas qualitativas, utilizou-se o Teste de qui-quadrado, e para as respostas quantitativas, utilizou-se os Testes t-Student e ANOVA, onde os testes foram realizados via simulação de *Bootstrap*, já que a maioria dos casos ocorria algumas células dentro das tabelas de contingência, nas quais as frequências eram baixas (SIEGEL, 1977). Portanto, via simulação de *Bootstrap*, a partir de 3.000 reamostragens (repetições) e um intervalo de confiança de 95%, gerou-se uma distribuição empírica dos valores-p. Assim, não houve necessidade de se testar as pressuposições.

Para melhor visualização sobre as técnicas de análise quantitativas dos dados, a Figura 2 mostra uma matriz de amarração entre os objetivos e as técnicas estatísticas usadas.

Figura 2 – Matriz de amarração entre objetivos e técnicas de análise quantitativas dos dados



* Variáveis sociodemográficas como gênero, idade e escolaridade, e informações gerais dos respondentes.

** Variáveis de perfil dos respondentes (gênero e realização de cursos na modalidade EaD).

Fonte: Elaborado pelo autor.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A discussão dos resultados é dividida em duas subseções:

- 1) análise descritiva do perfil sociodemográfico e características ocupacionais e gerais dos participantes deste estudo;
- 2) análise da empregabilidade a partir da opinião dos respondentes quanto às modalidades de ensino cursadas pelos candidatos, considerando variações nas situações apresentadas nos diferentes cenários, de modo a discuti-las considerando as premissas da TCH, quanto à educação e às oportunidades profissionais proporcionadas por esta.

4.1 Análise descritiva do perfil dos respondentes

Predominam entre os profissionais da contabilidade atuantes na mesorregião do Triângulo Mineiro, participantes deste estudo ($n=188$), profissionais do gênero masculino (70,7%), como visto na Tabela 2. Todos os respondentes possuem o ensino profissionalizante Técnico em Contabilidade ou a graduação em Ciências Contábeis, pois esta é uma das condições para o registro no conselho de classe, o CRC-MG. Ao longo da discussão, para a variável relativa à formação do respondente (ensino técnico ou superior), também entendido como escolaridade, foi atribuído o rótulo ‘Titulação’.

A maioria ($n=116$) possui graduação em Ciências em Contábeis. Entre os técnicos em contabilidade, doze respondentes possuem curso de graduação em outra área do conhecimento. Com relação aos graduados em Ciências Contábeis, 46 (quarenta e seis) bacharéis/bacharelas cursaram especialização ou MBA. Também há cinco bacharéis/bacharelas com mestrado. Essas informações, destaca-se, são relevantes visto que essas variáveis de perfil dos respondentes foram cruzadas com suas respostas aos cenários apresentados na terceira parte do instrumento de pesquisa.

Ainda, de acordo com dados descritos na Tabela 2, nota-se que prevalecem entre os respondentes, profissionais da contabilidade que não fizeram cursos na modalidade EaD (66,5%). Entre aqueles que realizaram cursos EaD (33,5%), e, portanto, conhecem a modalidade, é oportuno comentar que apenas seis respondentes completaram sua graduação em Ciências Contábeis pelo EaD; três fizeram o curso de Técnico em Contabilidade e nove cursaram algum tipo de especialização ou MBA pela modalidade EaD. Os demais declararam cursos diversos ou atividades específicas pelo EaD, como: inglês, informática, cursos do

CRC-MG, cursos sobre departamento pessoal, desoneração da folha de pagamento, atualização em legislação trabalhista, fiscal e contábil, aprimoramento e capacitação profissional e cursos preparatórios para concursos.

Tabela 2 – Perfil sociodemográfico e características gerais da amostra

Variáveis	Categoria	n=188	
		(f)	f (%)
Gênero	Feminino	55	29,3
	Masculino	133	70,7
Titulação	Técnico em contabilidade	72	38,3
	Graduação (em Ciências Contábeis)	116	61,7
Realizou cursos EaD?	Não	125	66,5
	Sim	63	33,5
Microrregião*(municípios)	Carneirinho (CH)	1	0,5
	Frutal (FR)	2	1,1
	Iturama (IU)	7	3,7
	Limeira do Oeste (LO)	2	1,1
	Capinópolis (CA)	8	4,3
	Gurinhatã (GU)	1	0,5
	Ipiaçu (IP)	2	1,1
	Ituiutaba (IT)	27	14,4
	Santa Vitória (SV)	7	3,7
	Campo Florido (CF)	2	1,1
Uberaba	Uberaba (UE)	6	3,2
	Araguari (AR)	6	3,2
	Canápolis (CN)	1	0,5
	Centralina (CE)	1	0,5
	Monte Alegre de Minas (MA)	18	9,6
	Prata (PR)	1	0,5
	Tupaciguara (TU)	2	1,1
	Uberlândia (UB)	94	50,0

Fonte: Dados da pesquisa.

* Refere-se ao código do município onde o respondente possui sua organização contábil.

Em todas as quatro microrregiões do Triângulo Mineiro houve retorno de questionários válidos. No entanto, apenas 18 (dezoito) municípios de um total de 35 (trinta e cinco) são evidenciados na Tabela 2, embora procedimentos similares de coleta de dados tenham sido realizados quando da pesquisa de campo. Confirma-se, frequência maior de respostas de profissionais dos municípios de Uberlândia (n=94) e Ituiutaba (n=27).

É relevante apontar que a microrregião de Uberlândia é a que possui, entre a população de 587 organizações, a maioria destas (58,09%), ou seja, 341 organizações contábeis (Apêndice A). Logo, a taxa de retorno de respostas da microrregião de Uberlândia foi de 65,43% dos questionários válidos. Em ordem decrescente para as microrregiões de Ituiutaba, Frutal e Uberaba, o percentual de retorno de questionários respondidos em relação a amostra foram, 6,38%, 23,94% e 4,26%, como se vê na Tabela 2.

Todos os respondentes são proprietários ou sócios das organizações onde trabalham, mas ocupam cargos diferentes, embora participem do processo de recrutamento, seleção e admissão de empregados. A maioria (36,0%) ocupa o cargo de contador, mas outros recrutadores se declararam como administrador, analista, auditor, auxiliar contábil, consultor de planejamento, coordenadora de Departamento Pessoal, coordenadora de Gestão Pessoal, responsável pelo departamento fiscal, diretor, gerente administrativo, gerente de contabilidade e gestor fiscal e contábil.

Ainda na segunda parte do instrumento de pesquisa foram solicitadas respostas abertas à variável sociodemográfica ‘idade’ e à variável laboral ‘tempo de atuação’, cujos resultados apresentados na Tabela 3, evidenciam que a média das idades dos respondentes fica em torno dos 47 anos, com idade mínima de 24 anos e máxima de 74 anos. O tempo de atuação profissional na área contábil, em média, é de 23 anos, com grande dispersão entre as respostas, visto que o tempo mínimo é de 2 anos e o tempo máximo 52 anos, como confirma o coeficiente de variação (51,78%).

Tabela 3 – Análise descritiva das respostas às variáveis idade e tempo de atuação

Variáveis	n*	Valor mínimo	Valor máximo	Média (\bar{x})	Desvio Padrão	C.V.(%)**
Idade	184	24	74	47,48	12,16	25,62
Tempo de atuação	186	2	52	23,69	12,27	51,78

*n = número de respondentes

**C.V. = Coeficiente de Variação

Fonte: Dados da pesquisa.

Foi questionado ao respondente sobre a composição de seu quadro de funcionários, a fim de conhecer o percentual de mulheres no quadro laboral das organizações. Foram sugeridos cinco intervalos variáveis entre 0%; 0,01% a 25,0%; 25,01% a 50,0%; 50,01% a 75,0%; e 75,01% a 100,0%. Em 91 (noventa e uma) das organizações, a maioria dos empregados são mulheres: vinte e sete organizações (14,4%) possuem entre 75,01% a 100% de funcionárias do gênero feminino; em outros 64 escritórios (34,0%) o quadro é composto entre 50,01% a 75% de mulheres. Observou-se, ainda, que em dezesseis (8,5%) organizações não há nenhuma mulher no quadro funcional.

Os resultados apontam que é expressiva a quantidade de mulheres trabalhando nas organizações dos profissionais participantes desta pesquisa, o que corrobora, inclusive dados estatísticos da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2018) para o setor contábil, que apontam que as mulheres são maioria com registro em carteira profissional na área contábil, ocupando, no entanto, cargos como auxiliares e assistentes contábeis. Esta informação pode

justificar as respostas às questões apresentadas nos cenários na terceira parte, onde as variações preveem a decisão considerando também o gênero dos candidatos.

Após a caracterização dos respondentes, a discussão teve como foco a análise dos cenários relativos à investigação das variáveis empregabilidade, modalidade de formação acadêmica e gênero.

4.2 Análise descritiva de cenários de empregabilidade e modalidades de formação acadêmica

Nesta seção são discutidos os resultados acerca da análise descritiva das respostas aos Cenários 1, 2 e 3, a partir da média do grau de recomendação atribuído para cada um dos candidatos e, assim, avaliá-los quanto à probabilidade de os empregadores os contratarem.

No Cenário 1 o participante teria que atribuir pontuação variável entre 0 a 10 para sua recomendação a quatro candidatos, sendo dois candidatos do gênero masculino e duas candidatas do gênero feminino. As orientações informavam que todos possuíam competências e habilidades idênticas. O diferenciador era a modalidade de ensino cursada: presencial ou à distância. O candidato 1 do gênero masculino e a candidata 3 do gênero feminino cursaram a graduação em Ciências Contábeis na modalidade presencial; o candidato 2 do gênero masculino e a candidata 4 do gênero feminino cursaram a graduação, também em Ciências Contábeis, na modalidade EaD. Os resultados summarizados na Tabela 4, descrevem a síntese da análise descritiva para o Cenário 1.

Tabela 4 – Média, desvio padrão e coeficiente de variação das respostas ao grau de recomendação aos candidatos do Cenário 1

CENÁRIO 1						
Candidatos*	n	Valor mínimo	Valor máximo	Média (\bar{X})	Desvio Padrão	C.V. (%)
1	188	0	10	8,52	1,69	19,77
2	188	0	10	6,36	2,47	38,75
3	188	3	10	8,67	1,46	16,81
4	188	0	10	6,50	2,41	37,16

Fonte: Dados da pesquisa.

* Candidato 1: gênero masculino / modalidade de ensino cursada: presencial.

Candidato 2: gênero masculino / modalidade de ensino cursada: à distância.

Candidato 3: gênero feminino / modalidade de ensino cursada: presencial.

Candidato 4: gênero feminino / modalidade de ensino cursada: à distância.

Confirma-se que a maior média de recomendação é para candidatas do gênero feminino que tenham cursado sua graduação na modalidade de ensino presencial. O coeficiente de variação também é o menor entre todas as situações (C.V.=16,81%),

evidenciando respostas mais homogêneas entre os respondentes. Esse resultado ratifica as respostas já discutidas na seção anterior, quanto à composição do quadro de funcionários nas organizações desses profissionais da contabilidade, quando se confirmou que em 48,4% delas as mulheres são a maioria entre os funcionários.

Outras conclusões emergem da análise dos dados relacionados ao Cenário 1: os candidatos que possuem maior média grau de recomendação, são os candidatos 1 e 3, ou seja, os respondentes “recomendariam” os candidatos que cursaram a modalidade de ensino presencial e que são do gênero masculino e feminino, respectivamente, pois a média das respostas ficaram entre o intervalo de 7 a 8,9. Os candidatos 2 e 4, que são aqueles que cursaram a modalidade EaD, respectivamente do sexo masculino e feminino, os respondentes os recomendariam mais com reservas, pois a média ficou entre 5 e 6,9.

Estes resultados coincidem com aqueles apresentados nos estudos de Jeancola (2011) e Grossman e Johnson (2017). Em ambos os estudos é apontado pelas autoras que o diploma do ensino EaD não é avaliado como igual ao diploma do ensino presencial por recrutadores, confirmando a preferência dos empregadores por candidatos que conquistaram seu diploma em um ambiente educacional presencial.

No Cenário 2 o respondente também foi orientado a atribuir pontuação variável entre 0 a 10 para sua recomendação a três candidatos, independente do gênero, os quais cursaram a graduação e uma pós-graduação na área contábil. Os resultados são visualizados na Tabela 5.

A diferença entre cada candidato, nesse cenário 2, é a variação na modalidade de ensino cursada: (i) Candidato 1: cursou graduação e pós-graduação em Ciências Contábeis na modalidade de ensino presencial; (ii) Candidato 2: cursou graduação em Ciências Contábeis na modalidade de ensino presencial e pós-graduação, também em Ciências Contábeis, por meio da modalidade EaD; e (iii) Candidato 3: cursou graduação e pós-graduação em Ciências Contábeis por meio da modalidade EaD.

Tabela 5 – Média, desvio padrão e coeficiente de variação das respostas ao grau de recomendação aos candidatos do Cenário 2

CENÁRIO 2 – Categorias de decisão: graduação e pós-graduação em Ciências Contábeis						
Candidatos	n	Valor mínimo	Valor máximo	Média (\bar{X})	Desvio Padrão	C.V. (%)
1	188	3	10	8,92	1,46	16,32
2	188	0	10	7,87	2,02	25,72
3	188	0	10	6,42	2,57	39,98

Fonte: Dados da pesquisa.

Nesse cenário o gênero não foi apontado como variável de decisão, mas a pós-graduação cursada pelos candidatos no Cenário 2 é uma variação que considera os pressupostos da Teoria do Capital Humano, e é entendida como indicativo de mudança em habilidades e conhecimentos dos candidatos decorrentes da educação adicional, cujos fatores positivos podem resultar em maior empregabilidade.

Observa-se (Tabela 5) que o candidato que obteve a maior média de recomendação (8,92), cujas notas ficaram entre 7 a 8,9 ('Recomendaria'), foi o candidato de número 1 que cursou graduação e pós-graduação em Ciências Contábeis em um ambiente 100% presencial. O candidato 2, que cursou graduação em Ciências Contábeis em um ambiente 100% presencial e pós-graduação, também em Ciências Contábeis, por meio do EaD, também teve média de recomendação variável entre 7 a 8,9. Para esse segundo candidato, no entanto, há maior dispersão entre as pontuações atribuídas como reflete o coeficiente de variação.

É pertinente comentar que a menor dispersão dos dados ($C.V.= 16,32\%$) e a maior média ($\bar{x}=8,92$ – no limite dos intervalos 'Recomendaria' e 'Recomendaria fortemente') foi observada para o candidato 1, mostrando a preferência pelo candidato que cursou tanto a graduação quanto a pós-graduação na modalidade presencial. Esse resultado é aderente às discussões e Jeancola (2011) e Grossman e Johnson (2017) que confirmaram a preferência de empregadores por candidatos com diplomas obtidos em curso de graduação presenciais.

Oportuno destacar ainda que a média de recomendação ao candidato 1, nesse cenário, é superior às maiores médias atribuídas aos candidatos do Cenário 2, o que denota que os respondentes avaliaram de maneira positiva a educação em nível de pós-graduação dos candidatos. Esse resultado leva ao entendimento de que a educação, para a amostra em questão, aumenta as chances de inserção no mercado de trabalho, como defende a TCH, como apontam Balassiano, Seabra e Lemos (2005), sobretudo se a graduação e a pós-graduação forem na área contábil.

Quanto ao candidato 3, do Cenário 2, que cursou graduação e pós-graduação em Ciências Contábeis pela modalidade EaD, seria recomendado, mas com reservas: a média da pontuação atribuída (6,42) variou entre 5 e 6,9. Essa média se assemelha aos resultados de candidatos (no Cenário 1) que cursaram a graduação na modalidade EaD, e apontam indícios de que a pós-graduação pode não ter sido considerada na avaliação.

Se a pós-graduação é indicativo de aumento no capital humano e maior recomendação para um emprego na área contábil, o fato de esta ser cursada na modalidade presencial (Candidato 1) também elevou as possibilidades de recomendação. Esse resultado contraria conclusões de Miranda *et al.* (2017) e de Metrejean e Noland (2011) de que os recrutadores de

empresas contábeis não percebem diferença entre candidatos que possuem título de pós-graduação em um programa de contabilidade *online* ou em um programa presencial.

Em relação ao Cenário 3, foi solicitado ao respondente a atribuição de pontuação variável entre 0 a 10 para sua recomendação a três candidatos que cursaram graduação e pós-graduação na área contábil e/ou em outras áreas do conhecimento, considerando também a experiência profissional e uma segunda graduação cursada. Essa variação proposta no cenário, também se ancora nos pressupostos da Teoria do Capital Humano, que aponta que a educação aumenta as oportunidades profissionais e, por consequência, as experiências dos candidatos. As médias atribuídas a cada situação são visualizadas na Tabela 6.

As variações entre as situações nesse terceiro cenário são as seguintes: (i) Candidato 1: Cursou graduação em Ciências Contábeis pela modalidade EaD e pós-graduação em Ciências Contábeis pela modalidade de ensino presencial.; (ii) Candidato 2: Possui diploma de graduação de outro curso que não Ciências Contábeis obtido pelo EaD; trabalhou por 5 anos em funções afins à contabilidade, e começou a cursar uma 2^a graduação, agora em Ciências Contábeis, mas novamente no EaD; e (iii) Candidato 3: Possui diploma de graduação de outro curso que não Ciências Contábeis obtido pelo ensino presencial; trabalhou por 5 anos em funções afins à contabilidade, e começou a cursar uma 2^a graduação, agora em Ciências Contábeis, no ensino presencial.

Tabela 6 – Média, desvio padrão e coeficiente de variação das respostas ao grau de recomendação aos candidatos do Cenário 3

CENÁRIO 3 – Categorias de decisão: graduação e pós-graduação + experiência profissional + 2 ^a graduação						
Candidatos	n	Valor mínimo	Valor máximo	Média (\bar{X})	Desvio Padrão	C.V. (%)
1	187	0	10	7,52	2,16	28,75
2	187	0	10	7,29	2,19	29,98
3	187	0	10	8,10	1,90	23,49

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados (Tabela 6) apontam que todos os candidatos nesse terceiro cenário seriam recomendados para o emprego no setor contábil: a média de recomendação para todos eles situa-se entre o intervalo 7-8,9. Ao candidato 3 foi atribuída pontuação mais homogênea, confirmada pelo menor coeficiente de variância (C.V.=23,49%). Para este candidato, a média ficou mais próxima do extremo (8,10), ou seja, a opinião (recomendação) dos respondentes se aproxima da escala “Recomendaria fortemente”.

Em todas as situações do Cenário 3, e especialmente quanto ao Candidato 3, os resultados denotam que a modalidade de ensino e a experiência (o fato de ter trabalhado por

cinco anos em áreas afins) são variáveis valorizadas pelos participantes desta pesquisa. Tanto a experiência quanto a busca a possibilidade de novo aprendizado refletida pela segunda graduação cursada aumentam o capital humano como preconiza a TCH, refletindo-se, na prática, na recomendação dos empregadores.

No entanto, algumas considerações quanto às médias atribuídas aos candidatos merecem ser destacadas, embora não tenham sido investigadas em profundidade, visto o tratamento unicamente quantitativo dado às informações coletadas. O candidato 1, mesmo não possuindo experiência obteve média de recomendação 7,52, maior que a média de recomendação do Candidato 2 que possui experiência profissional. A diferença de médias pode ser atribuída ao curso de graduação de ambos os candidatos: para trabalhar na área contábil e ter o registro ativo no conselho de classe da categoria profissional, exige-se a graduação em Ciências Contábeis. Como apenas o Candidato 1 a possui, mesmo tendo sido cursada na modalidade EaD, entende-se que ela foi considerada necessária para sua atuação profissional, pelo respondente desta pesquisa. A experiência profissional do Candidato 2 não foi suficiente, para equipará-lo ao primeiro candidato.

Interessante é a média atribuída ao Candidato 3: esse candidato também não possui a graduação em Ciências Contábeis, mas detém a experiência profissional. Comparando-o ao candidato 2, e considerando que a diferença entre ambos é a modalidade de ensino escolhida: o candidato 3, tanto na graduação quanto na pós-graduação optou pelo ensino presencial. Assim, experiência profissional e modalidade de formação acadêmica, são nessa ordem, variáveis valorizadas pelos participantes deste estudo.

4.3 Discussões em relação à empregabilidade, modalidade de formação acadêmica e gênero (Teste t-Student e ANOVA)

Para avaliar a existência de diferenças significativas entre as médias de recomendação dos respondentes sobre os candidatos do Cenário 1, realizou-se o Teste t-Student e a Análise de Variância (ANOVA) via simulação de *Bootstrap*. Os respondentes avaliaram candidatos, todos eles graduados em Ciências Contábeis, cujas especificações são as seguintes:

Candidato 1: gênero masculino / modalidade de ensino cursada: presencial;

Candidato 2: gênero masculino / modalidade de ensino cursada: à distância;

Candidato 3: gênero feminino / modalidade de ensino cursada: presencial;

Candidato 4: gênero feminino / modalidade de ensino cursada: à distância.

Nesta etapa foi realizada a comparação entre o gênero do próprio respondente e a pontuação atribuída por este aos candidatos do Cenário 1, cujos resultados são evidenciados na Tabela 7.

Tabela 7 – Comparação de médias, desvios padrão e coeficientes de variação das respostas entre gênero do respondente aos candidatos do Cenário 1

Candidato*	Gênero do respondente	Médias (\bar{x})	Desvio Padrão	C.V. (%)	Valor-p**
1	Feminino	8,70	1,47	16,89	0,3252
	Masculino	8,45	1,77	20,90	
2	Feminino	6,65	2,29	34,42	0,2979
	Masculino	6,24	2,53	40,58	
3	Feminino	8,61	1,52	17,64	0,7091
	Masculino	8,70	1,44	16,51	
4	Feminino	6,63	2,35	35,38	0,6325
	Masculino	6,44	2,45	38,01	

Fonte: Dados da pesquisa.

* Candidato 1: gênero masculino / modalidade de ensino cursada: presencial.

Candidato 2: gênero masculino / modalidade de ensino cursada: à distância.

Candidato 3: gênero feminino / modalidade de ensino cursada: presencial.

Candidato 4: gênero feminino / modalidade de ensino cursada: à distância.

** Valor-p resultante da simulação via *Bootstrap* com 3.000 repetições, para o teste t-Student.

Os valores-p (Tabela 7) obtidos para todos os candidatos, são maiores que 0,05, ou seja, não há diferença significativa entre os fatores analisados, assumindo que não existe diferença entre as médias. Dessa forma, conclui-se que, independente do gênero dos empregadores, a disposição em admitir um candidato cuja graduação foi obtida por meio do ensino presencial, ao contrário daquele que se graduou em EaD, não se altera em relação ao gênero do candidato, mas apenas em relação à modalidade cursada, como confirmado pelas médias atribuídas aos candidatos 2 e 4 que se graduaram em EaD.

Também foram comparadas as médias das respostas e, consequentemente a opinião de 63 (sessenta e três) respondentes que já tiveram contato com a modalidade EaD, quanto à recomendação e contratação dos candidatos do Cenário 1. Os resultados na Tabela 8 denotam por meio do valor-p para cada um dos grupos, que não há diferença significativa entre as médias das respostas, pois em todos os casos, o valor-p resultou um valor maior que 0,05. Isto quer dizer que, a opinião dos respondentes que conhecem e vivenciaram a modalidade EaD não se altera em relação aos candidatos em questão.

Tabela 8 – Comparação de médias desvios padrão e coeficientes de variação das respostas de profissionais da contabilidade com experiência em EaD aos candidatos do Cenário 1

Candidato*	Realizou curso EaD?	Médias (\bar{X})	Desvio Padrão	C.V. (%)	Valor-p**
1	SIM	8,36	1,67	19,93	0,3306
	NÃO	8,61	1,70	19,69	
2	SIM	6,35	2,34	36,87	0,9613
	NÃO	6,37	2,54	39,80	
3	SIM	8,66	1,37	15,87	0,9190
	NÃO	8,68	1,50	17,32	
4	SIM	6,55	2,33	35,52	0,8471
	NÃO	6,48	2,47	38,11	

* Candidato 1: gênero masculino / modalidade de ensino cursada: presencial.

Candidato 2: gênero masculino / modalidade de ensino cursada: à distância.

Candidato 3: gênero feminino / modalidade de ensino cursada: presencial.

Candidato 4: gênero feminino / modalidade de ensino cursada: à distância.

** Valor-p resultante da simulação via *Bootstrap* com 3.000 repetições, para o teste t-Student.

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados não permitem considerações conclusivas quanto à possibilidade de empregadores, assim considerados os respondentes desta pesquisa que tenham se graduado ou vivenciado algum curso na modalidade EaD, estarem mais dispostos a oferecer uma vaga de emprego ou recomendar fortemente um candidato que também se graduou por meio de EaD. Esse resultado diverge dos resultados de Grossman e Johnson (2017), que concluíram que o próprio empregador, quando cursou essa modalidade acadêmica, além da disposição de雇用 um graduado que fez seu curso a distância, também percebeu a educação contábil EaD como mais rigorosa do que o potencial empregador que nunca fez um curso *online*.

Na sequência, a Análise de Variância (ANOVA) foi aplicada na análise dos Cenários 2 e 3. Na Tabela 9 é demonstrada a ANOVA para o Cenário 2, onde os candidatos, independente do gênero, cursaram a graduação e uma pós-graduação na área contábil, com a intenção de verificar se existe diferença entre as recomendações para os candidatos deste cenário e analisar a opinião dos empregadores para cada um deles. Um recorte das especificações de cada candidato, no Cenário 2, é vista no Quadro 4.

Quadro 4 – Especificações dos candidatos do Cenário 2

Cenário 2	Candidato 1	Cursou sua graduação e pós-graduação em Ciências Contábeis em um ambiente 100% presencial.
	Candidato 2	Cursou sua graduação em Ciências Contábeis em um ambiente 100% presencial e sua pós-graduação, também em Ciências Contábeis, por meio do EaD.
	Candidato 3	Cursou sua graduação e pós-graduação em Ciências Contábeis por meio do EaD.

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 9 – Análise de variância entre os candidatos no Cenário 2

	Soma de Quadrados	Graus de liberdade	Quadrado médio	F	Valor-p
Entre os grupos	593,64	2	296,82	69,6051	0,0000
Dentro dos grupos	2392,32	561	4,26		
Total	2985,96	563			

Fonte: Dados da pesquisa.

O resultado do valor-p (0,000), na Tabela 9, menor que 0,05, leva à conclusão que há pelo menos um candidato com recomendação diferente, ou seja, há significativa diferença entre os tratamentos. Porém, apenas com a ANOVA não é possível indicar entre quais grupos a diferença é significativa, sendo necessário utilizar um teste de comparações múltiplas, o Teste de Tukey, para verificar onde está essa diferença, como visto na Tabela 10.

Tabela 10 – Estimativas de médias para respostas considerando o Cenário 2

Candidatos	$\alpha = 0,05$		
	1	2	3
3	6,4165*		
2		7,8654	
1			8,9191

Fonte: Dados da pesquisa.

* Médias na mesma coluna, não diferem estatisticamente por meio do Teste de Tukey ao nível de confiança 0,05.

Analizando o resultado do Teste de Tukey, infere-se que, como a média de cada um dos candidatos está em colunas diferentes, há diferença significativa entre o tratamento (recomendações) a todos os candidatos. Assim, pode-se dizer que as recomendações para os candidatos são diferentes entre os grupos. Espera-se que essa diferença, além de ter sido detectada na amostra investigada, ocorra também na população.

Para o Cenário 3, onde os candidatos independentemente do gênero, cursaram a graduação e uma pós-graduação na área contábil ou em outras áreas do conhecimento, como visto no recorte das especificações de cada candidato no Quadro 5, também foi realizada a Análise de Variância (Tabela 11) com o mesmo intuito de verificar se existe diferença entre as recomendações para os candidatos deste cenário, a partir das pontuações a eles atribuídas.

Quadro 5 – Especificações dos candidatos do Cenário 3

Cenário 3	Candidato 1	Cursou graduação em Ciências Contábeis pelo Ensino a Distância e pós-graduação (em Ciências Contábeis) pelo ensino presencial.
	Candidato 2	Possui diploma de graduação de outro curso que não Ciências Contábeis obtido pelo EaD; trabalhou por 5 anos em funções afins à contabilidade, e começou a cursar uma 2ª graduação, agora em Ciências Contábeis, mas novamente no EaD.
	Candidato 3	Possui diploma de graduação de outro curso que não Ciências Contábeis obtido pelo ensino presencial; trabalhou por 5 anos em funções afins à contabilidade, e começou a cursar uma 2ª graduação, agora em Ciências Contábeis, no ensino presencial.

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 11 – Análise de variância entre os candidatos no Cenário 3

	Soma de Quadrados	Graus de liberdade	Quadrado médio	F	Valor-p
Entre os grupos	64,18	2	32,09	7,3977	0,0007
Dentro dos grupos	2433,54	561	4,34		
Total	2497,72	563			

Fonte: Dados da pesquisa.

Assim como verificado para o Cenário 2, o Cenário 3 também apresentou pelo menos um candidato com recomendação diferente em relação a opinião dada pelos empregadores. Isto se justifica, pois o valor-p (0,0007) é menor que o nível de significância de 0,05. Para identificar em qual grupo está essa diferença, também foi realizado o Teste de Tukey, conforme vê-se pelos resultados na Tabela 12.

Tabela 12 – Estimativas de médias para respostas considerando o Cenário 3

Candidatos	$\alpha = 0,05$	
	1	2
2	7,2899*	
1	7,5191	
3		8,0920

Fonte: Dados da pesquisa.

* Médias na mesma coluna, não diferem estatisticamente por meio do Teste de Tukey ao nível de confiança 0,05.

Os resultados vistos na Tabela 12 evidenciam diferença entre os grupos, visto que o candidato 3 possui recomendação estatisticamente diferente, confirmada pelo resultado em coluna distinta. Na parte inicial da análise de resultados (Tabela 6) os resultados das recomendações a esse candidato, tratadas por meio de estatística descritiva, divergiam daqueles atribuídos aos candidatos um e dois. Para o primeiro e segundo candidatos o Teste de Tukey revelou não haver diferença significativa. De forma análoga, é esperada que essa diferença se repita na população.

Observa-se, pelo resultado do Teste Tukey (Tabela 12), que o intervalo no qual as médias dos três candidatos se encontram, está incluso na escala “Recomendaria”, cujo intervalo varia entre 7 a 8,9. Dessa forma, mesmo havendo diferença significativa entre esses grupos, a média de recomendação dos profissionais da contabilidade continua dentro do intervalo, porém a média das respostas para o candidato 3 está mais próxima do extremo “Recomendaria Fortemente”, e em uma situação de decisão infere-se que, possivelmente, esse seria o escolhido ou escolhida para a vaga.

4.4 Discussão sobre a opinião dos empregadores em relação às modalidades de ensino

Na quarta parte do instrumento, constituída por três declarações afirmativas, realizou-se o Teste t-Student, para investigação da opinião do participante sobre as modalidades de ensino, agora sem a necessidade de ter que recomendar ou decidir entre um ou outro candidato para uma possível contratação. Nas duas primeiras assertivas o respondente atribuiu pontuações em uma escala de 0 a 10, cujo tratamento dos dados foi realizado considerando o conhecimento do respondente quanto às modalidades de ensino e desconsiderando qualquer comparação entre candidatos a emprego.

As questões Q1 e Q2, como são referidas nesta parte da análise, trataram da importância da modalidade acadêmica cursada pelo candidato da efetividade de disciplinas lecionadas na forma *online*: Q1. “A modalidade educacional, ensino presencial ou EaD, em que cada candidato obteve sua graduação, seria importante para mim em um critério de seleção”; Q2. “As disciplinas de um curso de graduação em Ciências Contábeis podem ser lecionadas com efetividade pela internet a alunos que cursam a modalidade de EaD”. Os resultados do cruzamento entre as pontuações atribuídas as duas assertivas e as respostas (SIM e NÃO) à indagação se ele próprio já houvera realizado algum curso na modalidade EaD são apresentados na Tabela 13.

Tabela 13 – Estimativas de médias, desvio padrão e coeficiente de variância sobre as modalidades de ensino a partir do conhecimento em EaD

Afirmativas	Realizou curso EaD?	Média (\bar{X})	Desvio Padrão	C.V. (%)	Valor-p*
Q1	SIM	6,37	3,83	60,21	0,5472
	NÃO	7,01	3,00	42,87	
Q2	SIM	5,97	3,01	50,35	0,4524
	NÃO	6,14	2,75	44,75	

Fonte: Dados da pesquisa.

*Valor-p resultante da simulação via *Bootstrap* com 3.000 repetições, para o teste t-Student.

Como o nível de significância dos resultados (valor-p) foi maior que 0,05 conclui-se que não existe diferença significativa entre as médias das respostas às assertivas Q1 e Q2. Assim, tanto os empregadores que já fizeram algum curso EaD, quanto aqueles que nunca tiveram contato com tal modalidade de ensino, há “concordância parcial” que a modalidade educacional seja um critério importante no momento da contratação de um novo funcionário (Q1) e que disciplinas de um curso de graduação em Ciências Contábeis podem ser lecionadas com efetividade na forma *online* a alunos que cursam a modalidade EaD (Q2), respectivamente. Esta constatação se justifica, pois, a média das respostas das duas

afirmativas situa-se entre os valores 5,1 e 9,9, que na escala constante no instrumento de pesquisa se refere ao intervalo que significa concordar parcialmente com a afirmação.

Porém, é oportuno observar que as respostas de respondentes que nunca tiveram experiência com cursos EaD são mais homogêneas, ou seja, o coeficiente de variância para estes foi de 42,87%, enquanto que para as respostas daqueles que já tiveram oportunidade de cursar o EaD foi de 60,21, na afirmativa Q1. Por isso, os primeiros foram mais coerentes e coesos em suas respostas, quando comparados, com os últimos.

Na afirmativa Q2, para respondentes que detém o conhecimento sobre a modalidade EaD por já terem realizados cursos nesse formato, nota-se maior dispersão em suas respostas (C.V.=50,35%) quando comparadas às respostas daqueles que não conhecem a modalidade (C.V.=44,75%). Até mesmo a média atribuída por este grupo de respondentes (5,97), indica que mesmo com a experiência na modalidade EaD, os profissionais entrevistados, não estão propensos em concordar com a afirmação de que em se tratando de graduação em Ciências Contábeis, as disciplinas sejam lecionadas com efetividade.

As justificativas e explicações dadas por alguns respondentes a ambas as questões corroboram os resultados anteriores. No Quadro 6 são apresentadas justificativas à resposta atribuída para a assertiva Q1. “A modalidade educacional, ensino presencial ou EaD, em que cada candidato obteve sua graduação, seria importante para mim em um critério de seleção”. Para descrever os respondentes foram atribuídos códigos formados por três letras CON (abrangendo tanto os contadores, contadoras, ou técnicos e técnicas em contabilidade), seguidas de um numeral (que representou a ordem de devolutiva do questionário) mais duas letras (relacionadas ao município onde o/a respondente possui sua organização contábil). Esse critério pretende preservar o anonimato, bem como possibilitar discussões que apontem a coerência da opinião às três assertivas dessa parte do instrumento.

Quadro 6 – Justificativas à importância da modalidade educacional como critério de seleção

Q1. “A modalidade educacional, ensino presencial ou EaD, em que cada candidato obteve sua graduação, seria importante para mim em um critério de seleção”.	
CON1SV	“Não consideraria a modalidade como um fator de escolha, a modalidade depende da capacidade de absorção de cada indivíduo”.
CON12MA	“O tradicional presencial é melhor”.
CON18MA	“Nada substitui o ensino presencial”.
CON28UB	“O que tem que ser levado em conta é o desempenho e conhecimento do candidato”.
CON41UB	“Atualmente estou no último semestre de Ciências Contábeis por meio do ensino EaD e por meio da experiência na área pude constatar o quanto o ensino EaD é bom e suficiente”.
CON53UB	“Apesar de achar que os cursos presenciais são melhores, até por estarem no mercado há muito tempo, não creio que a avaliação de uma contratação deva se basear nesse critério, mas sim de uma avaliação dos conhecimentos atuais do candidato e de sua experiência profissional”.
CON54UB	“Depende de cada candidato, tem aqueles que podem se sair bem nas duas modalidades de

	ensino. Por isso deve haver uma avaliação mais objetiva na hora da contratação”.
CON73IT	“O currículum do aluno é muito importante, contudo não é exclusivo como critério de avaliação. Existem alunos que se dedicam a distância mais que alguns presencialmente. Neste conjunto de percepções, e considerando uma entrevista em ‘pé de igualdade’ de valores, seja por falta de tempo, seja por envolvimento do aluno no curso EAD (<i>sic</i>), entendo que a graduação presencial no mínimo proporciona maior familiaridade com as inúmeras vertentes da Contabilidade, mais próxima ao professor, como um direcionador das importâncias, e muito especialmente, nas dificuldades do aluno. Destaca-se que nem sempre o <i>score</i> (<i>sic</i>) é predominantemente mais importante que ‘a força de vontade do candidato’ e seu envolvimento com as responsabilidades do dia a dia no campo profissional”.
CON77IT	“O ensino presencial exige mais do discente enquanto o ensino à distância a exigência deve vir do próprio aluno”.
CON82UB	“Nas contratações avaliamos testes de conhecimento prático e experiência profissional. A forma do curso as vezes não significa muito”.
CON89UB	“Não é o fato de onde foi feito o ensino e sim uma gama de qualidades. Exemplo: não adianta um <i>expert</i> em conhecimento se não tiver bom relacionamento; seria impossível suportar uma pessoa mal humorada”.
CON97UB	“O importante não é necessariamente a forma de obtenção da graduação, mas sim o comprometimento com a profissão e as características que o candidato apresenta”.
CON99UB	“Espera-se que o aprendizado presencial é (<i>sic</i>) melhor por ser monitorado diretamente pelo professor”.
CON126CF	“Se o candidato tiver as qualidades que eu necessito para o cargo no momento, e se tiver disponibilidade de aprendizado, força de vontade, não importa muito se a formação é EAD (<i>sic</i>) ou presencial”.
CON131CA	“Até certo ponto. Cada caso é um caso. Depende do candidato. Pode ser que um que fez todos os cursos à distância, se sobressaia do que aquele fez um presencial. Muito relativo”.
CON140IT	“Já deparei com tais situações e o que se conclui é que as pessoas fazem ensino à distância somente para ter mais um diploma, preenchimento curricular. Há exceções, mas é exceção da exceção”.
CON142IT	“No caso de aula presencial o aluno tem maior aproveitamento e conhecimento, e ensino à distância o conhecimento fica resumido, porém quando buscamos uma contratação o que contamos é a experiência, no caso de recém formado é a vontade de colocar em prática o que aprendeu e a força de vontade e comprometimento”.
CON152IT	“Penso que é muito difícil alguém saber praticar a contabilidade tendo estudado apenas à distância. Se tivesse dois candidatos cada um formado numa modalidade, escolheria, com certeza, quem estudou no ensino presencial”.
CON170SV	“Em qualquer situação depende muito mais da pessoa do que do tipo da modalidade educacional”.
CON181UB	“A modalidade de ensino não influencia no conhecimento adquirido por cada aluno, o que conta de fato é o comprometimento do aluno com o aprendizado, e isto vale tanto para o ensino presencial ou para o ensino à distância. Quero dizer que, independente da modalidade de ensino, o que conta é o interesse e o conhecimento adquirido durante o curso”.

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir das respostas vistas no Quadro 6 nota-se que a modalidade educacional em que cada candidato obteve sua graduação, para os participantes desta pesquisa, pode sim ser um critério de avaliação em processos seletivos na área contábil. Entretanto, grande parte dos respondentes cita que depende de uma avaliação mais criteriosa do candidato, ou seja, deve-se observar a experiência profissional e o desempenho do candidato, bem como seu comprometimento e disponibilidade para aprender. Essas características pessoais de um candidato a emprego na área contábil foram destacadas em estudos anteriores de Adams

(2008), Cordeiro e Rausch (2011), Petry, Borges e Domingos (2014), Sadik (2016) e Vieira *et al.* (2016), entre outros autores, como necessárias à quem cursa a modalidade EaD.

Procedimento similar foi realizado para evidenciar as justificativas e explicações respostas à assertiva Q2. “As disciplinas de um curso de graduação em Ciências Contábeis podem ser lecionadas com efetividade pela internet a alunos que cursam a modalidade de EaD”. A transcrição é vista no Quadro 7. A efetividade, neste estudo, foi conceituada como a capacidade de produzir e manter um efeito, independente de ser positivo ou negativo.

Quadro 7 – Justificativas sobre a efetividade de disciplinas ministradas pela modalidade EaD

Q2. “As disciplinas de um curso de graduação em Ciências Contábeis podem ser lecionadas com efetividade pela internet a alunos que cursam a modalidade de EaD”	
CON8UB	“Matérias complexas exigem respostas imediatas para as dúvidas que irão surgindo. O EAD (<i>sic</i>) gera respostas, mas em horários pré-determinados, o que pode prejudicar o aprendizado”.
CON30UB	“As teorias técnicas contábeis são muito importantes, mas as técnicas adquiridas na prática são fundamentais para execução dos trabalhos contábeis. Agora, se você puder aliar as teorias com as práticas contábeis, aí você vai ser um sucesso profissional. É onde dou preferência ao candidato que tem estas duas qualificações”.
CON39UB	“A modalidade EaD pode ser efetiva desde que bem estruturada, ou seja, simulando um ambiente real de sala de aula, onde o aluno possa se comunicar com o professor <i>online</i> , e não utilizando apenas de gravações”.
CON45UB	“Apenas que a aplicação do curso possa ser mais rápida dependendo da disponibilidade de tempo e dedicação do aluno”.
CON58UB	“A modalidade EaD requer maior comprometimento com os estudos e não há perca (<i>sic</i>) de tempo na exposição das aulas”.
CON73IT	“Sim e não. Sim, porque de fato, do outro lado pode estar um aluno comprometido ou não. Mas principalmente, conciliar as dificuldades do tempo e toda área temática, depende da interatividade de cada um em buscar outras fontes que não apenas, as monitorias do professor online e as atividades pontuadas no curso”.
CON82IT	“Algumas disciplinas do curso não faz diferença se forem cursadas a distância ou presencial, outras fazem”.
CON88UB	“Apesar de concordar que várias disciplinas podem ser ofertadas pela internet, a qualidades das aulas e a capacidade de aprendizado dos alunos são os fatores que mais me preocupam”.
CON89UB	“O fato de estar presente na sala não caracteriza nada, pois hoje está provado que o EaD é mais difícil e no devido cenário evolutivo esse (<i>sic</i>) será a modalidade do futuro”.
CON90UB	“Desde que a instituição tenha métodos, materiais e didática ideal para o EaD e que o aluno tenha também disciplina, dedicação e foco nesse objetivo”.
CON110UB	“Acredito que presencialmente é muito importante a interação do aluno com o professor para expor análises de casos e tempo de resposta para assimilação da dúvida, onde qualidade de perguntas e respostas são mais eficazes no ensino presencial”.
CON126CF	“Acredito que sim, mas tudo depende do instrutor e do aluno, fiz MBA EaD (Controladoria e Finanças) e outra presencial (Contabilidade e Direito Tributário), com certeza a gama de teoria na EaD é maior, porém nada compete com o convívio com os outros participantes (prática)”.
CON132CA	“Não concordo, porque se o aluno tem dúvidas não consegue tirar essas dúvidas no momento. Também penso que é a discussão entre alunos e professores que leva a mais aprendizado, porque de um assunto pode ser tiradas dúvidas de outro assunto e no ensino a distância a gente não consegue dialogar ou trocar ideias sobre diversas coisas ao mesmo tempo”.
CON149IT	“Se o aluno realmente desejar conhecimento e praticar o conteúdo proposto, vejo hoje bons profissionais formados a distância”.
CON152IT	“Na minha opinião não pode. No ensino a distância a pessoa só estuda e aprende se tiver muita força de vontade e disciplina. Para mim, com um professor e colegas para tirar dúvida já é difícil e apenas com um tutor e a distância fica pior ainda. Conheço (de amigos meus) material de quem estuda a distância também: parece uma apostila com assuntos que não tem

	continuidade de um capítulo para outro. Não recomendo o EaD porque acho que o ensino é muito facilitado”.
CON153IT	“Se o aluno realmente desejar conhecimento e praticar o conteúdo proposto, vejo hoje bons profissionais formados a distância”.
CON159IU	“Vai depender da dedicação do aluno em estudar, pois não tem ninguém fiscalizando o mesmo, vai depender somente dele”.
CON185UB	“É preciso ter muita disciplina do aluno, porém muito do que é aprendido pelo profissional contábil é através da prática, o que ao meu ver se perde um pouco na educação a distância”.

Fonte: Dados da pesquisa.

As respostas denotam que os profissionais, nesta pesquisa, concordam que as disciplinas de um curso de graduação em Ciências Contábeis podem ser lecionadas pela internet. Entretanto, é apontado por estes (CON73IT, CON90UB e CON159IU, entre outros) que qualquer resultado, na modalidade EaD, depende do comprometimento, disciplina, dedicação e foco do aluno. Essa percepção reafirma resultados de estudos anteriores nos quais é atribuída ao discente da modalidade EaD a responsabilidade pelo seu aprendizado (ADAMS, 2008; CORDEIRO; RAUSCH, 2011; VIEIRA *et al.*, 2016).

Questões estruturais da instituição que fornece a modalidade EaD, como o ambiente físico, tecnológico e o próprio material didático também foram apontados pelos participantes CON152IT, CON39UB e CON132CA como essenciais para a efetividade da ministração das disciplinas, reforçando resultados de estudos de Adams (2008) e Seibold (2007). Além disso, o distanciamento entre professor e aluno, destacado em estudo de 2004, de Hass e Senjo, ainda é percebido como um dos pontos negativos do EaD.

Por fim, na terceira questão – Q3. “Os cursos oferecidos por faculdades *online* (ensino à distância), quando comparados à cursos oferecidos pelas faculdades tradicionais (ensino presencial) são superiores, equivalentes, inferiores” – solicitou ao participante que avaliasse, mediante comparação, a equivalência dos cursos das faculdades *online* (ensino à distância) com os cursos das faculdades tradicionais (ensino presencial). Novamente as respostas foram relacionadas ao conhecimento do próprio participante em relação ao EaD. Na Tabela 14 são expostos os resultados dessa comparação.

Tabela 14 – Teste Qui-quadrado da equivalência atribuída a cursos EaD e presenciais

Realizou cursos EaD?	Opinião			Total	Qui-quadrado		
	Superiores	Equivalentes	Inferiores		Valor	Grau de liberdade	Valor-p*
NÃO	2,66%	27,13%	36,70%	66,49%			
SIM	2,66%	9,04%	21,81%	33,51%	4,130	2	0,1268
Total	5,32%	36,17%	58,51%	100,00%			

Fonte: Dados da pesquisa.

*Valor-p resultante da simulação via *Bootstrap* com 3.000 repetições, para o teste Qui-quadrado.

Percebe-se (Tabela 14) que o valor-p desta comparação foi superior à 0,05 (0,1268), concluindo que as variáveis são independentes entre si, ou seja, as variáveis não estão associadas. Assim, não se pode afirmar que os respondentes que já realizaram algum curso EaD (33,5%) avaliam essa modalidade como sendo superior à presencial, pois destes apenas 2,66% assinalaram a opção “Superiores”. De maneira igual, apenas 2,66% daqueles que não realizaram cursos na modalidade EaD consideram cursos oferecidos por instituições que utilizam a metodologia a distância como superiores. Prevalecem avaliações que categorizam os cursos EaD como “Equivalentes” ou “Inferiores” quando comparados aos cursos presenciais: a maioria (58,51%) considera que as faculdades que ministram cursos *online* são inferiores às faculdades de ensino presencial.

Assim, constata-se que mesmo aqueles respondentes que se graduaram em um curso EaD, presumidos empregadores do setor contábil, não estão mais dispostos a oferecer uma vaga de emprego a um candidato que também se graduou por meio do EaD, pois os empregadores que fizeram a modalidade a distância, não avaliam como superior essa modalidade de ensino. Desta forma, este resultado se opõe aos achados de Grossman e Johnson (2017). Algumas justificativas e explicações textuais para a opinião quanto à assertiva Q3 são transcritas no Quadro 8.

Quadro 8 – Opinião sobre a equivalência entre o EaD e o ensino presencial

Q3. “Os cursos oferecidos por faculdades online (ensino à distância) , quando comparados à cursos oferecidos pelas faculdades tradicionais (ensino presencial) são: superiores, equivalentes, inferiores”	
CON12MA	“São inferiores, pois com a presença do professor é diferente”.
CON13MA	“A presencial tem mais qualidade no ensino”.
CON18MA	“Inferiores, pois, por mais queiram não conseguem uma turma homogenia (<i>sic</i>) onde todos participam e querem aprender”.
CON41UB	“São equivalentes, porém com características e métodos diferentes”.
CON43UB	“Na minha opinião é equivalente, pois o ensino independe, dependendo sim do esforço do aluno”.
CON50UB	“O curso presencial parece ter mais comprometimento, mas no futuro será tudo online”.
CON53UB	“Atualmente são inferiores, mas acredito que com investimentos adequados, os cursos EaD serão equivalentes aos presenciais”.
CON55UB	“A presença de professores para tirar dúvidas de maneira rápida, auxilia no desenvolvimento do aluno no curso, e no EaD esses questionamentos são difíceis”.
CON73IT	“Inferiores, em virtude de vários exemplos de amigos ou pessoas conhecidas, inclusive alguns que solicitam orientação em disciplina ou matéria, que a meu ver, com maior acesso ao professor presencialmente, teria maior aproveitamento. Em minha percepção, não extrai de todo Curso, maior potencialização da sua capacidade de aprendizagem e principalmente, a funcionalidade prática em eventual carreira profissional. Me passa a impressão na maioria e não na totalidade de um “curso a mais” para se sentir graduação, não estimulando-o à uma carreira”.
CON86UB	“Equivalentes, mas com ressalvas, porque tudo depende da dedicação e compromisso do aluno, mas nas duas modalidades o que vale muito é a prática. Deveria ter metade do curso com a aplicação da teoria na prática... muita prática”.
CON88UB	“Inferiores, pois a precariedade do ensino básico no Brasil e oferta em demasia de cursos de graduação e pós-graduação sem aferição do mínimo necessário do aluno no curso superior

	estão gerando verdadeiras aberrações profissionais. A realidade de alunos do ensino público para o privado nas instituições de ensino superior já é gritante, nas modalidades a distância só fica atenuada”.
CON95UB	“São equivalentes, pois já fiz contratação de pessoas que fizeram presencial e não sabiam quase nada”.
CON110UB	“Acredito que o sistema EaD oferecido no modelo de hoje ainda não esteja preparado para atender todas as necessidades de informação do aluno”.
CON129CA	“Avalio como equivalentes, pois acredito que podemos ter péssimas faculdades de ensino presencial e ótimas faculdades de ensino à distância”.
CON132CA	“Acho que são muito inferiores e não entendo porque o governo libera tanta faculdade e cursos a distância. Para mim, ensino a distância só dá certo se o aluno tiver muita força de vontade e também se já trabalhar na área porque aí vai conhecer na prática (<i>sic</i>) o que se faz em um escritório de contabilidade”.
CON141IT	“O conteúdo é muito extenso para ser completamente absorvido em curso a distância cuja quantidade de aulas presenciais são reduzidas, para haver maior aproveitamento o aluno precisa estudar a maior parte sozinho”.
CON159IU	“É diferente você ir a uma sala de aula e sentir aquele relacionamento com seus colegas, trocas de informações, e ver aquele professor ou professora na sua frente (ali presencial, você sentindo o calor humano dela (dele)), do que ficar sozinho estudando numa sala só você e a máquina”.
CON176UE	“Se o aluno for determinado não importa a modalidade educacional, por isto avalio como equivalentes”.
CON177UE	“As faculdades <i>online</i> não têm a mesma eficácia do que as faculdades presenciais”.
CON182UB	“O importante e avaliado é o desempenho do candidato no processo, mas tenho uma percepção que o ensino 100% à distância é inferior comparado com o presencial”.

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir das justificativas (Quadro 8), nota-se que a maioria julga realmente que os cursos ofertados na modalidade EaD, quando comparados à cursos oferecidos pelas faculdades tradicionais (ensino presencial) sejam inferiores, por diversos motivos, entre eles: falta da presença do professor na sala de aula, dificuldades para tirar dúvidas, a dependência do comprometimento do aluno e a falta de conhecimento da modalidade EaD. Esses resultados e opiniões são aderentes às discussões apresentadas em estudos anteriores, mesmo estes tendo sido realizados a mais de uma década a exemplo da pesquisa de Seibold (2007), onde o autor destaca que o ensino presencial oferece uma oportunidade para desenvolvimento de habilidades de comunicação face a face e uma abordagem de equipe para realização de tarefas. Já o ensino EaD constrói habilidades de automotivação e tecnologia e, também, contribui para a adaptação discente a diversos ambientes de aprendizado.

É relevante mencionar que alguns respondentes, como CON53UB, cita que com investimento a modalidade EaD pode se equiparar com a presencial e que no futuro o ensino será à distância. A legislação brasileira já possui critérios de avaliação das IES e dos respectivos cursos ofertados na modalidade EaD. A tendência de ampliação da oferta de ensino na modalidade EaD também se reflete na recente legislação brasileira que por meio da Portaria nº 1.428, de 28 de dezembro de 2018, ampliou o percentual de carga horária para disciplinas nesse formato, mesmo em cursos presenciais.

Por fim, a superioridade de instituições e de cursos na modalidade de ensino, comentou o respondente CON58UB, será possível apenas se a instituição de ensino tiver boa reputação e conteúdos aprofundados.

4.5 Importância atribuída aos fatores influenciadores da decisão de contratação

A análise nessa subseção discute a indicação da importância atribuída aos fatores apontados em estudos anteriores de Jeancola (2011) e Grossman e Johnson (2017) como influenciadores da decisão de contratação do empregador. O respondente assinalou sua resposta em uma escala de importância entre nada importante e muito importante a catorze fatores. Para evidenciação das respostas e respectiva análise foram construídas tabelas de contingência entre as variáveis descritivas gênero, titulação, conhecimento da modalidade EaD dos respondentes e os fatores. Na Tabela 15 são visualizados os resultados para os fatores 1 ao 4 cruzados com o gênero dos respondentes.

Tabela 15 – Gênero do respondente *versus* importância atribuída à idade, gênero, experiência profissional e desempenho escolar dos candidatos

Gênero do respondente	Grau de importância para cada fator					Qui-quadrado	
	Nada importante	Pouco importante	Indiferente	Importante	Muito importante	Total	Valor-p*
Fator 1 - Idade do candidato							
Feminino	1,60%	3,72%	10,64%	10,11%	3,19%	29,26%	
Masculino	4,26%	14,36%	17,02%	27,66%	7,45%	70,74%	0,4624
Total	5,85%	18,09%	27,66%	37,77%	10,64%	100,00%	
Fator 2 - Gênero do candidato							
Feminino	7,98%	3,72%	13,30%	4,26%	-	29,26%	
Masculino	18,62%	9,04%	25,00%	12,23%	5,85%	70,74%	0,2162
Total	26,60%	12,77%	38,30%	16,49%	5,85%	100,00%	
Fator 3 - Experiência profissional do candidato							
Feminino	0,53%	1,06%	1,60%	12,23%	13,83%	29,26%	
Masculino	1,60%	1,60%	4,26%	33,51%	29,79%	70,74%	0,9337
Total	2,13%	2,66%	5,85%	45,74%	43,62%	100,00%	
Fator 4 - Desempenho escolar do candidato							
Feminino	1,06%	2,66%	7,45%	12,23%	5,85%	29,26%	
Masculino	2,66%	6,91%	17,55%	33,51%	10,11%	70,74%	0,8966
Total	3,72%	9,57%	25,00%	45,74%	15,96%	100,00%	

Fonte: Dados da pesquisa.

*Valor-p resultante da simulação via *Bootstrap* com 3.000 repetições, para o teste Qui-quadrado.

Analisando-se o valor-p, em todas as situações, observa-se que todos os quatro fatores são independentes em relação ao gênero do próprio respondente, ou seja, todos os níveis de significância são maiores que 0,05. Porém é oportuno destacar alguns aspectos: a maioria dos respondentes, 51,60% e 77,66%, não julgam como relevante, nessa ordem, a idade do

candidato e nem o gênero destes. Ou seja, estes fatores não seriam considerados por eles como fatores influenciadores de sua decisão de contratação, visto que a soma dos percentuais mostra que a maioria dos respondentes assinalou as opções ‘Nada importante’, ‘Pouco importante’ e ‘Indiferente’ para ambos os fatores.

Já a importância da experiência profissional foi destacada pela maioria (89,36%): compondo esse percentual somam a avaliação de que a experiência do candidato é ‘importante’ para 45,74%, e ‘muito importante’ para 43,62%. Resultado similar é observado para o fator desempenho escolar do candidato, porém a este foi atribuído grau de importância menor (61,70%), resultado da soma de 45,74% de respostas como fator importante e 15,96% de fator muito importante, quando da decisão de contratação.

Outros resultados da tabela de contingência, agora para a variável titulação do respondente rotulada como Téc_Contabilidade e Grad_CiênciasContábeis, para técnicos e contadores, cruzada com os fatores também relacionados à formação acadêmica do candidato – fatores 5, 6 e 7 – são expostos na Tabela 16.

Tabela 16 – Titulação dos respondentes *versus* importância atribuída à formação acadêmica dos candidatos

Titulação do respondente	Grau de importância para cada fator					Qui-quadrado	
	Nada importante	Pouco importante	Indiferente	Importante	Muito importante	Total	Valor-p*
Fator 5 - Curso técnico							
Téc_Contabilidade	1,06%	3,19%	12,77%	17,55%	3,72%	38,30%	
Grad_CiênciasContábeis	2,66%	9,04%	22,34%	25,53%	2,13%	61,70%	0,2843
Total	3,72%	12,23%	35,11%	43,09%	5,85%	100,00%	
Fator 6 - Graduação							
Téc_Contabilidade	1,60%	3,72%	5,85%	17,02%	10,11%	38,30%	
Grad_CiênciasContábeis	0,53%	2,13%	5,32%	29,26%	24,47%	61,70%	0,0523
Total	2,13%	5,85%	11,17%	46,28%	34,57%	100,00%	
Fator 7 - Pós-graduação							
Téc_Contabilidade	1,60%	4,79%	12,23%	10,11%	9,57%	38,30%	
Grad_CiênciasContábeis	0,53%	6,38%	15,43%	26,06%	13,30%	61,70%	0,1612
Total	2,13%	11,17%	27,66%	36,17%	22,87%	100,00%	

*Valor-p resultante da simulação via *Bootstrap* com 3.000 repetições, para o teste Qui-quadrado.

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se (Tabela 16) que as variáveis não estão associadas, como comprova análise do valor-p, maiores que 0,05, para todos os fatores. Destaca-se, no entanto, que para a maioria dos respondentes, os fatores “graduação” e “pós-graduação” são considerados importantes e muito importantes, com um grau de importância de 80,85% (46,28% + 34,57%) e 59,04% (36,17% + 22,87%), respectivamente. Já o curso técnico é avaliado, para a maior parte dos empregadores, como sendo indiferente (35,11%) e importante (43,09%). É relevante

mencionar que o curso técnico em contabilidade não oportuniza desde 2010 o registro do profissional no conselho de classe da categoria, o que não permite a esse profissional a assunção de responsabilidades privativas ou gerais, atribuídas a quem atua na área contábil. Este fato pode justificar a diferença de médias atribuídas à importância deste fator.

Por fim, os resultados das tabelas de contingências dos fatores 8 ao 14, todos eles caracterizadores da formação e contexto educacional do candidato, cruzados com a variável que reflete o conhecimento do respondente sobre a modalidade EaD. Os resultados estão evidenciados na Tabela 17.

Tabela 17 – Conhecimento da modalidade EaD *versus* importância atribuída aos fatores do contexto educacional dos candidatos

Respondente realizou curso EaD?	Grau de importância para cada fator					Total	Qui-quadrado Valor-p*
	Nada importante	Pouco importante	Indiferente	Importante	Muito importante		
Fator 8 - Modalidade de ensino cursada na graduação (ensino presencial ou EaD)							
NÃO	6,38%	8,51%	18,62%	23,40%	9,57%	66,49%	
SIM	1,06%	1,06%	12,77%	10,11%	8,51%	33,51%	0,0282
Total	7,45%	9,57%	31,38%	33,51%	18,09%	100,00%	
Fator 9 - Modalidade de ensino cursada na pós-graduação (ensino presencial ou EaD)							
NÃO	7,45%	8,51%	23,94%	19,68%	6,91%	66,49%	
SIM	1,06%	2,66%	13,30%	11,17%	5,32%	33,51%	0,2465
Total	8,51%	11,17%	37,23%	30,85%	12,23%	100,00%	
Fator 10 - Instituição que o candidato frequentou (Pública ou Privada)							
NÃO	9,04%	12,23%	27,13%	14,36%	3,72%	66,49%	
SIM	4,26%	2,13%	18,09%	5,32%	3,72%	33,51%	0,0820
Total	13,30%	14,36%	45,21%	19,68%	7,45%	100,00%	
Fator 11 - Candidato possuir mais de uma graduação							
NÃO	3,19%	7,45%	22,87%	26,06%	6,91%	66,49%	
SIM	0,53%	3,72%	13,30%	11,17%	4,79%	33,51%	0,6604
Total	3,72%	11,17%	36,17%	37,23%	11,70%	100,00%	
Fator 12 - Reputação da instituição onde o candidato frequentou a graduação							
NÃO	4,26%	7,45%	14,89%	29,79%	10,11%	66,49%	
SIM	1,06%	4,26%	6,38%	16,49%	5,32%	33,51%	0,8599
Total	5,32%	11,70%	21,28%	46,28%	15,43%	100,00%	
Fator 13 - Reputação da instituição onde o candidato frequentou a pós-graduação							
NÃO	3,72%	7,45%	19,68%	25,00%	10,64%	66,49%	
SIM	1,06%	4,79%	11,17%	12,77%	3,72%	33,51%	0,7853
Total	4,79%	12,23%	30,85%	37,77%	14,36%	100,00%	
Fator 14 - Atividades extracurriculares realizadas pelo candidato durante a graduação							
NÃO	2,66%	1,06%	13,83%	33,51%	15,43%	66,49%	
SIM	0,53%	3,72%	3,19%	17,02%	9,04%	33,51%	0,0169
Total	3,19%	4,79%	17,02%	50,53%	24,47%	100,00%	

Fonte: Dados da pesquisa.

*Valor-p resultante da simulação via *Bootstrap* com 3.000 repetições, para o teste Qui-quadrado.

Os fatores 8 (modalidade de ensino cursada na graduação (ensino presencial ou EaD)) e 14 (atividades extracurriculares realizadas pelo candidato durante a graduação), apresentaram valores-p abaixo de 0,05 confirmando relação de dependência do conhecimento

da modalidade EaD pelo respondente e o grau de importância dado para cada um desses fatores. Importante destacar que o conhecimento da modalidade EaD, pelo respondente, variável independente, levou à diferença estatística significante apenas em relação aos fatores 8 e 14 (variáveis dependentes).

Quanto aos demais fatores (9, 10, 11, 12 e 13) o valor-p, acima do nível de significância de 0,05, indica que não existe discrepância entre as frequências observadas de determinado evento e as frequências esperadas e que não existem diferenças estatisticamente significativas entre o grau de importância dado a cada um desses fatores, e o fato de o respondente ter cursado a modalidade EaD, ou seja, as distribuições não são dependentes.

É pertinente destacar que a maioria dos empregadores (51,60%) acham importante (33,51%) e muito importante (18,09%) o fator 8, modalidade de ensino cursada na graduação (ensino presencial ou EaD), em uma situação de contratação. Ao contrário, quando se trata do fator 9, modalidade de ensino cursada na pós-graduação (ensino presencial ou EaD), 8,51% dos respondentes consideram-na nada importante, 11,17% pouco importante e 37,23% indiferente, totalizando a maioria de respondentes que não consideram este fator relevante na decisão de contratação. Ou seja, a modalidade de ensino cursada na graduação é mais importante do que na pós-graduação, corroborando achados do estudo de Miranda *et al.* (2017), no Brasil, e Jeancola (2011) e Grossman e Johnson (2017), no contexto internacional.

Em relação à instituição que o candidato frequentou, se a mesma é Pública ou Privada (fator 10), os respondentes, em sua maioria (72,87%), marcaram as opções “nada importante” (13,30%), “pouco importante” (14,36%) e “indiferente” (45,21%), mostrando assim que este fator não é priorizado na decisão de contratação. Esse resultado é coerente à opinião manifestada nas justificativas e explicativas já discutidas, onde os participantes desta pesquisa afirmaram o desempenho do aluno, e potencial candidato a uma vaga de emprego no setor contábil, depende mais dele próprio do que da instituição que o mesmo frequentou.

Já para o fator 11, candidato possuir mais de uma graduação, as respostas ficaram muito dispersas, mostrando ser um fator importante (37,23%), mas ao mesmo tempo indiferente (36,17%) na percepção dos participantes deste estudo. Assim, são inconclusivas discussões quanta à esta formação adicional e o aumento da empregabilidade de um candidato, para o setor contábil, a partir desses resultados, revelando um dissenso com o que preconiza a TCH, possivelmente porque os respondentes desta pesquisa não consideram que outra graduação aumentasse o capital humano do candidato.

No que diz respeito à reputação da instituição que o candidato frequentou a graduação e pós-graduação (fatores 12 e 13), notam-se indicações de importância semelhantes. Como a

maioria dos respondentes (61,70% e 52,13% respectivamente) julga como importante esse aspecto, constata-se aderência deste resultado aos achados de Jeancola (2011), Tabatabaei e Gardiner (2012) e Grossman e Johnson (2017), os quais confirmaram que os graduados de instituições com alta reputação são mais atraentes para os recrutadores em comparação a graduados de uma instituição com reputação menos favorável. Nas considerações dos autores mencionados a importância da reputação institucional é maior que a importância do ambiente educacional que o candidato frequentou.

O último fator analisado, atividades extracurriculares realizadas pelo candidato durante a graduação, como por exemplo o estágio, foi o terceiro fator indicado como de maior grau de importância (75%), aquém apenas do fator 3, experiência profissional do candidato (89,36%), e do fator 6, graduação (80,85%). Ou seja, a experiência profissional do candidato, o fato de possuir graduação e ter realizado algum estágio na área, são percebidos como fatores que influenciariam o grau de recomendação para uma decisão de contratação. Assim, esta conclusão está de acordo com o estudo de Santos *et al.* (2011), os quais verificaram que a experiência profissional é a exigência de maior relevância para o empregado contábil.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Investigou-se nesta pesquisa a temática empregabilidade no setor contábil, a partir da relação da formação acadêmica, nas modalidades presenciais e à distância, e gênero de candidatos, a fim de identificar se os profissionais da contabilidade, proprietários e sócios de organizações contábeis da mesorregião do Triângulo Mineiro, responsáveis pela admissão em suas organizações, consideram os antecedentes educacionais e o gênero em suas decisões de contratações.

Diante dos resultados obtidos e discussões apresentadas, confirmou-se a existência de diferença na percepção dos profissionais de contabilidade, participantes deste estudo, tanto em relação à modalidade de ensino cursada quanto ao gênero do candidato, levando a indícios de que a empregabilidade pode se alterar em decorrência de tais percepções. Porém, como a TCH defende, qualquer que seja a modalidade de ensino cursada, esta pode se configurar como uma espécie de investimento de forma a obtenção de maior empregabilidade, pois, ao investir na educação, o indivíduo potencializa sua força de trabalho.

5.1 Principais implicações

Este estudo realizado com 188 (cento e oitenta e oito) profissionais, todos eles proprietários ou sócios de organizações contábeis da mesorregião do Triângulo Mineiro, sendo 12 respondentes na microrregião de Frutal, 45 na microrregião de Ituiutaba, 8 na microrregião de Uberaba e 123 na microrregião de Uberlândia, apontou um perfil descritivo de respondentes cuja idade média é de 47 anos; gênero masculino (70,7%); com graduação em Ciências Contábeis (61,7%). Entre os profissionais que participaram desta pesquisa, expressiva maioria (66,5%) não conhecem a modalidade de ensino a distância, visto não terem tido contato com a mesma.

Confirmou-se que na maioria (48,4%) das organizações contábeis desses respondentes, as mulheres são a maioria na composição de seus quadros laborais. Embora não tenha sido investigada a função ocupada por essas mulheres, nota-se que os respondentes mantêm um quadro de funcionários, onde o gênero parece não ser impedimento para a contratação. Essa informação confirma aderência a dados estatísticos (RAIS, 2018) que citam a frequência de mulheres com carteira assinada em funções como assistentes ou auxiliares contábeis.

Com relação à problemática investigada, cujo resultado é corroborado pelo percentual de mulheres no quadro de funcionários das empresas dos respondentes, como apontado no parágrafo anterior, a primeira conclusão deste estudo é que o maior grau de recomendação dos profissionais de contabilidade, em uma situação de contratação, é para candidatas do gênero feminino que tenham cursado sua graduação na modalidade de ensino presencial e, sendo a segunda opção, candidatos do gênero masculino que também cursaram a modalidade de ensino presencial.

Desta maneira, a análise de cenários, especificamente do Cenário 1 onde a decisão de contratação foi realizada mediante situações envolvendo gênero e modalidade de ensino cursada, apontou que a preferência é para os candidatos que cursaram a sua graduação pelo ensino presencial. Os resultados confirmaram que os profissionais da contabilidade estariam mais dispostos a admitir um candidato cuja graduação foi obtida por meio do ensino presencial ($\bar{x}=8,52$ para os homens e $\bar{x}=8,67$ para as mulheres).

Ainda com relação aos resultados dessa primeira constatação, para a amostra estudada, a média menor atribuída a candidatos graduados pela modalidade EaD ($\bar{x} = 6,36$ para os homens e $\bar{x} = 6,50$ para as mulheres), confirma essa preferência. Assim, estes resultados coincidem com aqueles apresentados nos estudos de Jeancola (2011) e Grossman e Johnson (2017). Mesmo o EaD tendo um maior crescimento nos últimos anos, a modalidade preferida pelos profissionais do setor contábil, que participaram desta pesquisa, ainda é o ensino presencial e, o gênero feminino em quaisquer das situações do Cenário 1.

Uma segunda conclusão, agora quanto ao Cenário 2, onde as situações envolveram a modalidade de formação acadêmica na área contábil, tanto para a graduação quanto para pós-graduação, é que a modalidade de formação presencial é, mais uma vez, preferida por maioria dos profissionais. Os resultados confirmaram a preferência pelo candidato que cursou tanto a graduação quanto a pós-graduação na modalidade presencial ($\bar{x}=8,92$). Este achado reforça discussões de Jeancola (2011) e Grossman e Johnson (2017) que confirmaram a preferência de empregadores por candidatos com diplomas obtidos em cursos de graduação presenciais.

Nesse Cenário 2 os resultados ainda apontaram que os profissionais de contabilidade avaliaram positivamente a educação em nível de pós-graduação dos candidatos. Embora, se comparada com a graduação, a formação em nível de pós-graduação não tenha sido apontada como fator importante ou muito importante em uma possível decisão de contratação, a avaliação positiva a essa formação, nesse Cenário 2, se mostra em conformidade com as premissas da TCH de que a educação eleva o capital humano.

Uma terceira constatação, resultante dos achados em relação ao Cenário 3, cujas situações previam decisões envolvendo a variável modalidade de formação acadêmica e experiência profissional, confirmou-se que no mercado de trabalho contábil, no qual os respondentes desta pesquisa se inserem, a experiência profissional é altamente valorizada (Candidato 3: $\bar{x}=8,10$). Porém, ainda prevalece a formação acadêmica em Ciências Contábeis, na modalidade de ensino presencial, pois, tanto o candidato 3 ($\bar{x}=8,10$) quanto o candidato 1 ($\bar{x}=7,52$), tiveram médias superiores, revelando maior recomendação, quando comparado com o candidato 2 ($\bar{x}=7,29$), que na situação apresentada neste Cenário 3 graduou-se no EaD.

Quanto aos resultados que refletem a opinião sobre (a) a importância da modalidade de ensino cursada para uma possível decisão de contratação – refletindo, nesta pesquisa, a empregabilidade decorrente da tipologia de formação –; (b) a efetividade das disciplinas ministradas na modalidade EaD; e (c) a equivalência de faculdades e cursos na modalidade EaD quando comparados à modalidade presencial, pode-se concluir que para (a) e (b) os profissionais de contabilidade concordam parcialmente com tais afirmações, tanto aqueles que conhecem o EaD ($\bar{x}=6,37$ e $\bar{x}=5,97$), quanto os que nunca tiveram contato com a modalidade ($\bar{x}=7,01$ e $\bar{x}=6,14$). Já para (c), prevalecem avaliações que categorizam os cursos EaD como “Equivalentes” ou “Inferiores”, tanto entre aqueles que possuem conhecimento da modalidade quanto os profissionais da contabilidade que nunca realizaram cursos na modalidade a distância. Para 58,51% de todos os respondentes, as faculdades que ministram cursos *online* são inferiores às faculdades de ensino presencial.

Por fim, fatores já apontados em estudos anteriores na área contábil e descritos como importantes para recrutadores e empregadores em contexto internacional, também foram avaliados pelos profissionais que participaram deste estudo, levando a constatações importantes para o contexto no qual esta pesquisa foi desenvolvida. Confirmou-se que a reputação da instituição educacional do candidato, para a maioria dos respondentes, (61,70% para a graduação e 52,13% para a pós-graduação) é mais importante do que o ambiente educacional (presencial ou a distância) em que o grau foi obtido (51,60% para o ensino presencial e 43,09% para o EaD). É um resultado análogo aos achados de Tabatabaei e Gardiner (2012) e Grossman e Johnson (2017), que em seus estudos confirmaram que os graduados de instituições com alta reputação são mais atraentes para os recrutadores quando comparados a graduados de instituições com reputação menos favorável.

Nesta pesquisa, três fatores preponderam em ordem de importância em uma situação de decisão de contratação: a experiência profissional do candidato (89,36%), a graduação em

Ciências Contábeis (80,85%), e as atividades extracurriculares realizadas durante a graduação, como por exemplo o estágio (75%). A experiência profissional é uma variável apontada por Santos *et al.* (2011) como a exigência de maior relevância para o empregado contábil.

Os resultados também revelaram indícios de que a formação do respondente na modalidade EaD não resulta em uma aceitação plena de possíveis funcionários que tenham formação nessa modalidade, visto que foram encontradas diferenças significativas em suas respostas quando comparadas àqueles que não possuem conhecimento sobre a modalidade em uma situação de decisão de contratação. É um resultado contrário aos achados de Grossman e Johnson (2017), que apontam que o empregador que cursou o EaD, além da disposição de雇用 um graduado que fez seu curso a distância, também percebeu a educação contábil EaD como mais rigorosa do que o potencial empregador que nunca fez um curso *online*.

Em síntese, pode-se concluir que os profissionais de contabilidade deste estudo são mais dispostos em admitir um candidato cuja graduação foi obtida por meio do ensino presencial e pelo candidato que cursou tanto a graduação quanto a pós-graduação na modalidade presencial. Também há preferência por candidatas do gênero feminino que tenham cursado a modalidade de ensino presencial. Além disto, os profissionais contábeis consideram que a reputação da instituição educacional do candidato é mais importante do que o ambiente educacional em que o grau foi obtido e que a instituição que o candidato se graduou, independe de ser pública ou privada.

Também não se pode afirmar que os contadores com experiência na modalidade de ensino a distância têm maior propensão em contratar o candidato que cursou a graduação no EaD, porém quando se trata das preferências contratuais dos profissionais de contabilidade, as mesmas não se alteram em relação ao gênero do candidato. Entretanto, quando se trata da teoria base deste estudo, independente da modalidade cursada e dos fatores citados, quanto maior a carga de conhecimento maior o valor do capital humano das pessoas, refletindo-se em sua empregabilidade.

5.2 Contribuições

Os achados desta pesquisa apresentam contribuições para a literatura brasileira sobre o tema, uma vez que estudos analisados não investigaram a modalidade de ensino e a empregabilidade, sob a perspectiva da TCH. Outra contribuição para a literatura foram as discussões realizadas referentes à percepção sobre modalidade de ensino e empregabilidade, ratificando os achados e discussões dos diversos estudos usados na fundamentação desta

investigação. Interessante observar, que mesmo com o incentivo da legislação à ampliação da oferta de ensino na modalidade EaD, até mesmo em cursos presenciais, ainda prevalecem restrições ao graduado nessa modalidade, tanto no contexto nacional quanto internacional.

Esta pesquisa ainda apresenta contribuições para os sujeitos envolvidos no processo de contratação – profissionais da contabilidade, recrutadores e os próprios candidatos a emprego no setor contábil – compreenderem quais as variáveis (ou fatores) analisadas por agentes de recrutamento antes de os contratar. Os resultados denotam a importância atribuída aos antecedentes educacionais, bem como à experiência, formação na área e até mesmo às atividades curriculares, como a experiência proporcionada por estágios, na graduação.

Outra contribuição do estudo é que a empregabilidade – decorrente da modalidade de ensino cursada – é usada como uma *proxy* a respeito da qualidade e legitimidade da formação recebida em cursos na área contábil.

5.3 Limitações e sugestões para estudos futuros

A primeira limitação destacada neste estudo refere-se à amostra de apenas 188 (cento e oitenta e oito) respondentes, quando o ideal, segundo a estimativa estatística, considerando um nível de confiança de 95% e um erro de 5%, seria uma amostra de duzentos e trinta e oito profissionais. Contudo, foram adotados procedimentos metodológicos para análise dos dados para evitar qualquer incerteza quanto aos resultados obtidos, principalmente em função do procedimento de *bootstrapping*.

Já a segunda limitação refere-se à generalização dos resultados. Os achados deste estudo se limitam aos profissionais de contabilidade da mesorregião do Triângulo Mineiro, cuja amostra foi definida por acessibilidade, e por não expressarem a opinião de todos os contadores, não são generalizados. No entanto, com os testes estatísticos realizados (Teste T de Tukey) espera-se que as diferenças entre os grupos, além de ter sido detectada na amostra investigada, ocorra também na população.

É preciso destacar, todavia, que semelhanças entre essa região e outras não só do estado, mas do próprio país podem existir, indicando que os achados e discussões atinentes a esse estrato populacional possam revelar indícios e até mesmo tendências representativas da população de contadores a nível nacional.

Para a realização de pesquisas futuras, sugere-se que sejam utilizados procedimentos de técnicas qualitativas para compreender e discutir com profundidade as opiniões dos profissionais de contabilidade, quanto às justificativas e explicativas de uma modalidade de

ensino em detrimento de outra, por exemplo. Além disto, investigar quais são as competências e habilidades que os empregadores exigem no momento da contratação e, qual sua relação com a modalidade de ensino cursada, ampliará as discussões sobre o assunto.

REFERÊNCIAS

- ADAMS, J. Understanding the factors limiting the acceptability of online courses and degrees. **International Journal on E-Learning**, v. 7, n. 4, p. 573-587, 2008. Disponível em: http://pilotmedia.com/adams/xPDF/improve_onlinedegrees.pdf. Acesso em: 07 set. 2017.
- BALASSIANO, M.; SEABRA, A. A.; LEMOS, A. H. Escolaridade, salários e empregabilidade: tem razão a teoria do capital humano? **RAC**, v. 9, n. 4, p. 31-52, out./dez, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v9n4/v9n4a03.pdf>. Acesso em: 21 out. 2017.
- BAPTISTE, I. Educating lone wolves: pedagogical implications of human capital theory. **Adult Education Quarterly**, v.51, n.3, p. 184-201, 2001. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/074171360105100302>. Acesso em: 12 out. 2018.
- BARTH, T. G.; ENSSLIN, S. R. O custo socioeconômico da pós-graduação *stricto sensu*: uma análise na percepção de mestres em contabilidade. **Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios**, v.7, n.3, p. 192-227, set./dez. 2014. Disponível em: <http://www.portaldeperiodicos.unisul.br/index.php/EeN/article/view/2585/1962>. Acesso em: 14 abr. 2018.
- BELLONI, M. L. **Educação a distância**. Campinas: Autores Associados, 2008.
- BLAUG, M. **Introdução à economia da educação**. Porto Alegre: Globo, 1975.
- 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.
- BONIATTI, A. O. *et al.* A evolução da mulher no mercado contábil. **Revista Gestão e Desenvolvimento em Contexto – Gedecon**, v. 2, n. 1, p.19-27, 2014. Disponível em: revistaelectronica.unicruz.edu.br/index.php/GEDECON/article/download/304/400. Acesso em: 28 jan. 2018.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações determinadas pelas Emendas Constitucionais de Revisão nos 1 a 6/94, pelas Emendas Constitucionais nos 1/92 a 91/2016 e pelo Decreto Legislativo nº 186/2008. – Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2016. 496 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 03 jan. 2019.
- BRASIL. **Decreto nº 5.800, de 8 de junho de 2006**. Dispõe sobre o sistema Universidade Aberta do Brasil – UAB. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/Decreto/D5800.htm. Acesso em: 17 mar. 2018.
- BRASIL. **Decreto nº 9.057, de 25 de maio de 2017**. Regulamenta o art. 80 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/decreto/D9057.htm. Acesso em: 27 ago. 2017.

BRASIL. Portaria nº 1.428, de 28 de dezembro de 2018. Dispõe sobre a oferta, por Instituições de Educação Superior - IES, de disciplinas na modalidade a distância em cursos de graduação presencial. **Diário Oficial da União**, Brasília, 31 dez. 2018. Disponível em: <http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=31/12/2018&jornal=515&pagina=59&totalArquivos=184>. Acesso em: 21 jan. 2019.

BRIGHTENTI, J.; JACOMOSSI, F.; SILVA, M. Z. Desigualdades de gênero na atuação de contadores e auditores no mercado de trabalho catarinense. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 34, n. 2, p. 109-122, 2015. Disponível em: <http://ojs.uem.br/ojs/index.php/Enfoque/article/view/27807>. Acesso em: 18 mar. 2018.

CAMARGO, J. M. **Dívida por educação:** efeitos sobre crescimento e pobreza. Edições UNESCO, 2006. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/ue000190.pdf>. Acesso em: 12 out. 2018.

CAMPOS, L. C. **Atuação dos doutores em contabilidade nos eixos ensino, pesquisa, extensão, produção técnica e gestão à luz da teoria do capital humano.** 2016. 113 f. Dissertação (Mestrado em Contabilidade Financeira) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2016. Disponível em: <http://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/12630/1/AtuacaoDoutoresContabilidade.pdf>. Acesso em: 03 jan. 2019.

CARDOSO, J. L. *et al.* **Empregabilidade e ensino superior em Portugal.** Lisboa: Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior, 2012. Disponível em: http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/788/1/ICS_JLCardoso_VSFerreira_MVaranda_Empregabilidade_RN.pdf. Acesso em: 15 abr. 2018.

CARNEVALE, D. Employers often distrust online degrees. **The Chronicle of Higher Education**, v. 53, n. 18, p. A28-A29, 2007. Disponível em: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-41149118760&origin=inward&txGid=c4f48d0c0b96823b6115831c5cb67665>. Acesso em: 15 abr. 2018.

CARVALHO, A. H. **A evolução histórica da educação a distância no Brasil:** avanços e retrocessos. 2013. 36 f. Monografia (Especialização na Pós-Graduação em Educação) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR, Medianeira, PR, 2013. Disponível em: http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/4653/1/MD_EDUMTE_II_2012_01.pdf. Acesso em: 17 mar. 2018.

CARVALHO, P. R. Trabalho criativo e qualificação profissional: um desafio. **Revista Espaço Acadêmico**, n. 196, p. 133-144, set. 2017. Disponível em: <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/34363/20619>. Acesso em: 01 jul. 2018.

CASA NOVA, S. P. C. Gênero e contabilidade: a imagem profissional e a imagem do profissional. In: AZEVEDO, R. F. L. **O profissional da contabilidade:** desenvolvimento de carreira, percepções e seu papel social. São Paulo: Editora Senac. 2014.

CASEY, D. M. The historical development of distance education through technology. **Tech Trends**, v. 52, n. 2, p. 45-51, 2008. Disponível em: <https://link-springer-com.ez34.periodicos.capes.gov.br/content/pdf/10.1007%2Fs11528-008-0135-z.pdf>. Acesso em: 16 out. 2017.

COLUMBARO, N. L.; MONAGHAN, C. H. Employer perceptions of online degrees: a literature review. **Adult Education Research Conference**, 2008. Disponível em: <http://newprairiepress.org/cgi/viewcontent.cgi?article=2898&context=aerc>. Acesso em: 12 out. 2017.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE – CFC. Resolução CFC nº 1.372/11. Dispõe sobre o Registro Profissional dos contadores e técnicos em contabilidade. Disponível em: http://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/Res_1372.pdf. Acesso em: 10 abr. 2018.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE – CFC. Vice-Presidência de Registro - Coordenadoria de Registro - Profissionais Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade agrupados por Gênero. 2018. Disponível em: <http://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>. Acesso em: 11 dez. 2018.

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DE MINAS GERAIS – CRCMG. Número de profissionais ativos com endereço em Minas Gerais por cidade. 2017. [mensagem pessoal]. Mensagem recebida de <gereg@crcmg.org.br> em 24 ago. 2017.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR – CAPES. O que é o Sistema UAB. 2016. Disponível em: <http://www.capes.gov.br/uab/o-que-e-uab>. Acesso em: 10 abr. 2018.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR – CAPES. Universidade Aberta do Brasil terá novos editais em 2018 e 2019. 2017. Disponível em: <http://www.capes.gov.br/sala-de-imprensa/noticias/8653-universidade-aberta-do-brasil-tera-novos-editais-em-2018-e-2019>. Acesso em: 10 abr. 2018.

CORDEIRO, A.; RAUSCH, R. B. O processo de ensino na modalidade a distância: facilidades e dificuldades na percepção de discentes do curso de Ciências Contábeis. **Revista Catarinense da Ciência Contábil – CRCSC**, Florianópolis, v. 10, n. 30, p. 43-60, ago./nov. 2011. Disponível em: <http://revista.crcsc.org.br/index.php/CRCSC/article/view/1226/1162>. Acesso em: 07 set. 2017.

COSTA, E. G. Tendências contemporâneas em educação superior a distância no mundo e no Brasil. **Espacio Abierto**, v. 25, n. 3, p. 265-289, jul./set., 2016. Disponível em: http://www.redalyc.org/jatsRepo/122/12249678020/12249678020_visor_jats.pdf. Acesso em: 12 out. 2017.

COSTA, K. S.; FARIA, G. G. EaD – sua origem histórica, evolução e atualidade brasileira face ao paradigma da educação presencial. In: CONGRESSO INTERNACIONAL ABED DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA, 14., 2008, Santos, SP. **Anais... Santos: ABED**, 2008. Disponível em: <http://www.abed.org.br/congresso2008/tc/552008104927am.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2018.

COSTA, M. R. A formação profissional na educação superior: perfil de empregabilidade dos egressos de uma Universidade do Sul do Brasil. In: REUNIÃO CIENTÍFICA DA REGIÃO SUL – ANPED SUL, 10., 2014, Florianópolis, SC. *Anais...* Florianópolis: ANPED, 2014. Disponível em: http://xanpedsl.faed.udesc.br/arq_pdf/1320-0.pdf. Acesso em: 12 out. 2017.

COSTA, V. M. F. *et al.* Educação a distância x educação presencial: como os alunos percebem as diferentes características. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ENSINO SUPERIOR A DISTÂNCIA, 11., Florianópolis, SC. *Anais...* Florianópolis: ESUD, 2014. Disponível em: <http://esud2014.nute.ufsc.br/anais-esud2014/files/pdf/126878.pdf>. Acesso em: 07 set. 2017.

CREASE, R.; PYMM, B.; HAY, L. Bridging the gap - engaging distance education students in a virtual world. In: ASCILITE CONFERENCE, 2011, Hobart Tasmânia, Austrália. *Anais...* Hobart, 2011. Disponível em: <http://www.ascilite.org/conferences/hobart11/downloads/papers/Crease-concise.pdf>. Acesso em: 19 out. 2017.

CUNHA, J. V. A. **Doutores em ciências contábeis da FEA/USP:** análise sob a óptica da teoria do capital humano. 2007. 269f. Tese (Doutorado em Ciências Contábeis) – Universidade de São Paulo, Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, Departamento de Contabilidade e Atuária, São Paulo, 2007. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-17102007-173046/pt-br.php>. Acesso em: 12 dez. 2018.

CUNHA, J. V. A.; CORNACHIONE JUNIOR, E. B.; MARTINS, G. A. Doutores em ciências contábeis: análise sob a óptica da teoria do capital humano. **RAC**, v. 14, n. 3, p. 532-557, maio/jun., 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v14n3/v14n3a09.pdf>. Acesso em: 19 out. 2017.

FOGLE, C. D.; ELLIOTT, D. The market value of online degrees as a credible credential. **Global Education Journal**, n. 3, p. 67-95, 2013. Disponível em: <http://www.nyu.edu/classes/keefer/waoe/foglec.pdf>. Acesso em: 12 out. 2017.

GROSSMAN, A. M.; JOHNSON, L. R. How employers perceive online accounting education: Evidence from Kentucky. **Journal of Accounting Education**, v. 40, p. 19-31, 2017. Disponível em: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0748575116301804>. Acesso em: 12 out. 2017.

HASS, S. M.; SENJO, S. R. Perceptions of effectiveness and the actual use of technology-based methods of instruction: A study of California criminal justice and crime-related faculty. **Journal of Criminal Justice Education**, v. 15, n. 2, p. 37-41, 2004. DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/10511250400085981>. Acesso em: 02 jun. 2018.

HORNBECK, D.W.; SALAMON, L. M. **Human capital and America's future:** An economic strategy for the nineties. Baltimore: Johns Hopkins University, 1991.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. INEP. **Sinopse estatística da educação superior 2017.** Brasília: Inep, 2018. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>. Acesso em: 08 out. 2018.

JEANCOLA, M. M. **An investigation into the perception of online degrees earned as credentials for obtaining employment in public accounting firms.** 2011. 109 f. Dissertação (Doutorado em Filosofia) - Escola Graduada da Universidade da Florida, Florida, 2011. Disponível em: <http://ufdc.ufl.edu/UFE0042715/00001>. Acesso em: 07 mar. 2018.

KIRKHAM, L. M.; LOFT, A. Gender and the construction of the professional accountant. **Accounting, Organizations and Society**, v. 18, n. 6, p. 507-558, 1993. Disponível em: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/036136829390002N>. Acesso em: 29 dez. 2016.

KOHLMEYER, J. M.; SEESE, L. P.; SINCICH, T. Online versus traditional accounting degrees: perceptions of public accounting professionals. **Advances in Accounting Education: Teaching and Curriculum Innovations**, v. 12, p. 139-165, 2011. Disponível em: <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/S1085-4622%282011%290000012009>. Acesso em: 18 abr. 2018.

MADALAZZO, R.; MARTINS, S. R.; SHIRATORI, L. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 18, n. 2, p.547-566, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ref/v18n2/15.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2018.

MARSON, S. M.; PITTMAN-MUNKE, P.; STANTON, R. Attitudes of employers toward online education of social workers. **Global Education Journal**, n. 2, p. 183-202, 2016. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/311687742_Attitudes_of_employers_toward_online_education_of_social_workers. Acesso em: 15 abr. 2018.

MARTINS, G. A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas.** São Paulo: Atlas, 2007.

MERWE, A. V. D. Does human capital theory account for individual higher education choice? **International Business & Economics Research Journal**, v. 9, n. 6, p. 81-94, 2010. Disponível em: <https://www.cluteinstitute.com/ojs/index.php/IBER/article/view/587/573>. Acesso em: 21 out. 2017.

METREJEAN, E.; NOLAND, T. An analysis of CPA firm recruiters' perceptions of online masters of accounting degrees. **Journal of Education for Business**, v. 86, n. 1, p. 25-30, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1080/08832321003713754>. Acesso em: 18 abr. 2018.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO – MEC. **MEC atualiza regulamentação de EaD e amplia a oferta de cursos.** 2017. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/busca-geral/212-noticias/educacao-superior-1690610854/50451-mec-atualiza-regulamentacao-de-ead-e-amplia-a-oferta-de-cursos>. Acesso em: 21 jan. 2019.

MIRANDA, G. J. *et al.* A teoria do capital humano e as contribuições acadêmicas dos doutores em Ciências Contábeis no Brasil. **Revista Ambiente Contábil**, v. 5. n. 1, p. 55-74, jan./jun. 2013. Disponível em: <https://ojs.ccsa.ufrn.br/index.php?journal=contabil&page=article&op=view&path%5B%5D=328>. Acesso em: 14 abr. 2018.

MIRANDA, J. P. R. *et al.* Graduação e pós-graduação na modalidade EaD: o que pensam os profissionais de recrutamento. In: CONGRESSO UFU DE CONTABILIDADE, 2., 2017, Uberlândia, MG. **Anais...** Uberlândia: UFU, 2017. Disponível em: http://www.eventos.ufu.br/sites/eventos.ufu.br/files/documentos/9729_-_graduacao_e_pos-graduacao_na_modalidade_ead_o_que_pensam_os_profissionais_de_recrutamento.pdf. Acesso em: 12 out. 2017.

MORENO, M. M.; SANTOS, F. V.; SANTOS, C. B. O fortalecimento da mulher na área contábil: crescimento e valorização profissional. **Estudos**, Goiânia, v. 42, n. 2, p. 201-210, 2015. Disponível em: seer.pucgoias.edu.br/index.php/estudos/article/download/4018/2321. Acesso em: 28 jan. 2018.

MUGNOL, M. A educação a distância no Brasil: conceitos e fundamentos. **Revista Diálogo Educacional**, v. 9, n. 27, p. 335-349, maio/ago. 2009. Disponível em: <http://www2.pucpr.br/reol/pb/index.php/dialogo?dd1=2738&dd99=view&dd98=pb>. Acesso em: 17 mar. 2018.

PETRY, J. F.; BORGES, G. R.; DOMINGUES, M. J. C. S. Ensino a distância: um panorama da expansão na região Norte do Brasil. **Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios**, v. 7, n. 3, set./dez. 2014. Disponível em: <http://www.portaldeperiodicos.unisul.br/index.php/EeN/article/view/2358/1958>. Acesso em: 16 out. 2017.

RAJ, S.; AL-ALAWNEH, M. A perspective on online degrees vs. face-to-face in the academic field. In: LEARNING INTERNATIONAL NETWORKS CONSORTIUM, 16, 2010, Cambridge, Massachusetts. **Anais...** Cambridge: LINC, 2010. Disponível em: <https://linc.mit.edu/linc2010/proceedings/session16Raj.pdf>. Acesso em: 07 out. 2017.

RAUPP, F. M. BEUREN, I. M. Metodologia da pesquisa aplicável às Ciências Sociais. In: BEUREN, I. M. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004, p. 76-97.

RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS (RAIS). **Microdados**. 2018. Disponível em: <ftp://ftp.mtps.gov.br/pdet/microdados/RAIS/>. Acesso em: 10 abril 2018.

RONCHI, S. H.; REINA, D. R. M. A educação a distância em contabilidade no Brasil: uma análise curricular. In: CONGRESSO UFSC DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA EM CONTABILIDADE, 4., 2011, Florianópolis, SC. **Anais...** Florianópolis: UFSC, 2011. Disponível em: <http://dvl.ccn.ufsc.br/congresso/anais/4CCF/20101217095246.pdf>. Acesso em: 07 out. 2017.

SADIK, A. Factors affecting the acceptability of online degrees: evidence from two Arab countries. **International Journal of Emerging Technologies in Learning (iJET)**, v. 11, n. 12, 2016. Disponível em: <http://online-journals.org/index.php/i-jet/article/view/6022/4202>. Acesso em: 12 out. 2017.

SANDRONI, Paulo. **Novíssimo Dicionário de Economia**. São Paulo. Best Seller: 1999.

- SANTOS, C. K. S. *et al.* Propensão dos estudantes de ciências contábeis à educação a distância. **Revista Capital Científico – Eletrônica (RCCe)**, v. 11, n. 3, set./dez., 2013. Disponível em: <http://gvpesquisa.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/2206-12124-1-pb.pdf>. Acesso em: 06 set. 2017.
- SANTOS, D. F. *et al.* Perfil do profissional contábil: estudo comparativo entre as exigências do mercado de trabalho e a formação oferecida pelas instituições de ensino superior de Curitiba. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 8, n. 16, p. 137-152, jul./dez., 2011. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/contabilidade/article/view/2175-8069.2011v8n16p137/20048>. Acesso em: 18 out. 2017.
- SEIBOLD, K. N. **Employers' perceptions of online education**. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Pós-Graduação da Universidade do Estado de Oklahoma, Oklahoma, EUA, 2007. Disponível em: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.428.4318&rep=rep1&type=pdf>. Acesso em: 15 abr. 2018.
- SIEGEL, S. **Estatística não-paramétrica para as ciências do comportamento**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1977.
- SILVA, A. P.; LOURTIE, P.; AIRES, L. Employability in online higher education: a case study. **The International Review of Research in Open and Distributed Learning**, v. 14, n. 1, p. 106-125, 2013. Disponível em: <http://www.irrodl.org/index.php/irrodl/article/view/1262>. Acesso em: 15 abr. 2018.
- SILVA, D. J. M. **Mulheres na contabilidade**: os estereótipos socialmente construídos sobre a contadora. 2018. 110 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/20730/3/MulheresNaContabilidade.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2018.
- SILVA, D. J. M.; SILVA, M. A. Mulheres na contabilidade: os estereótipos socialmente construídos sobre a contadora. **ASAA JOURNAL**, v. 11, n. 1, p.71-91, 2018. Disponível em: <file:///C:/Users/user/Dropbox/Disserta%C3%A7%C3%A3o/SILVA%20E%20SILVA%2020218.pdf>. Acesso em: 03 jan. 2019.
- SCHULTZ, T. W. Capital formation by education. **The Journal of Political Economy**, Chicago, v. 68, n. 6, p. 571-583, 1960.
- SCHULTZ, T. W. **O capital humano**: investimentos em educação e pesquisa. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1973a.
- SCHULTZ, T. W. **O valor econômico da educação**. 2. ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1973b.
- SPENCE, M. **Market signaling**: informational transfer in hiring and related screening processes. London, England: Harvard University Press. 1974.
- TABATABAEI, M.; GARDINER, A. Recruiters' perceptions of information systems graduates with traditional and online education. **Journal of Information Systems Education**,

v. 23, n. 2, p. 133-142, 2012. Disponível em: <http://jise.org/Volume23/23-2/pdf/Vol23-2pg133.pdf>. Acesso em: 07 set. 2017.

THOMPSON, L. D. **Perceptions of employers toward hiring graduates with online degrees.** 2009. 153 f. Dissertação (Doutorado em Filosofia em Liderança Educacional) - Universidade de Nevada, Las Vegas, 2009. Disponível em: <https://digitalscholarship.unlv.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2178&context=thesesdissertations>. Acesso em: 02 jun. 2018.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais:** a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 2007.

VIEIRA, L. *et al.* EAD na contabilidade: uma análise de sua efetivação de uso no curso de ciências contábeis da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. **Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL**, v. 9, n. 2, p. 27-48, maio 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983-4535.2016v9n2p27>. Acesso em: 27 ago. 2017.

WOLFF, E. N. Human capital investment and economic growth: exploring cross country evidence. **Structural Change and Economic Dynamics**, v. 11, n. 4, p.433-472, 2000. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0954349X00000308>. Acesso em: 03 jan. 2019.

APÊNDICE A – Contadores ativos, quantidade de escritórios e de questionários respondidos nas microrregiões do Triângulo Mineiro

Região	Municípios	Nº contadores ativos	Quantidade de escritórios por município	% em relação ao total da população	Nº questionários respondidos	% em relação ao total da amostra
Frutal (12)*	Campina Verde	44	3	0,51%	0	0,00%
	Carneirinho	21	4	0,68%	1	0,53%
	Comendador Gomes	3	0	0,00%	0	0,00%
	Fronteira	13	3	0,51%	0	0,00%
	Frutal	108	11	1,87%	2	1,06%
	Itapagipe	28	4	0,68%	0	0,00%
	Iturama	142	17	2,90%	7	3,72%
	Limeira do Oeste	21	2	0,34%	2	1,06%
	Pirajuba	9	0	0,00%	0	0,00%
	Planura	9	2	0,34%	0	0,00%
	São Francisco de Sales	23	1	0,17%	0	0,00%
	União de Minas	8	1	0,17%	0	0,00%
TOTAL		429	48	8,18%	12	6,38%
Ituiutaba (6)	Cachoeira Dourada	9	1	0,17%	0	0,00%
	Capinópolis	42	7	1,19%	8**	4,26%
	Gurinhatã	11	3	0,51%	1	0,53%
	Ipiaçu	10	1	0,17%	2	1,06%
	Ituiutaba	336	30	5,11%	27	14,36%
	Santa Vitória	40	4	0,68%	7	3,72%
TOTAL		448	46	7,84%	45	23,94%
Uberaba (7)	Água Comprida	2	0	0,00%	0	0,00%
	Campo Florido	10	4	0,68%	2	1,06%
	Conceição das Alagoas	29	3	0,51%	0	0,00%
	Conquista	12	2	0,34%	0	0,00%
	Delta	8	1	0,17%	0	0,00%
	Uberaba	979	142	24,19%	6	3,19%
	Veríssimo	0	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL		1040	152	25,89%	8	4,26%
Uberlândia (10)	Araguari	331	43	7,33%	6	3,19%
	Araporã	8	2	0,34%	0	0,00%
	Canápolis	13	2	0,34%	1	0,53%
	Cascalho Rico	3	0	0,00%	0	0,00%
	Centralina	18	2	0,34%	1	0,53%
	Indianópolis	12	1	0,17%	0	0,00%
	Monte Alegre de Minas	34	5	0,85%	18**	9,57%
	Prata	52	3	0,51%	1	0,53%
	Tupaciguara	48	8	1,36%	2	1,06%
	Uberlândia	2331	275	46,85%	94	50,00%
TOTAL		2850	341	58,09%	123	65,43%
TOTAL		4767	587	100,00%	188	100,00%

Fonte: CRC-MG (2017).

* Refere-se ao número de municípios na microrregião.

** Todos os respondentes se declaram proprietários e participantes dos processos de seleção e contratação.

APÊNDICE B – Instrumento de pesquisa

EMPREGABILIDADE NO SETOR CONTÁBIL: QUAL A RELAÇÃO COM A MODALIDADE DE FORMAÇÃO ACADÊMICA?

Prezado(a) contador(a)

Meu nome é Lucas Fernandes Rocha. Sou aluno do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia e estou desenvolvendo pesquisa cujo objetivo é **investigar os fatores que influenciam os contadores quando da contratação e empregabilidade no setor contábil**. A pesquisa está sendo orientada pela Prof.^a Dr.^a Marli Auxiliadora da Silva.

Para coletar informações de forma a discutir o assunto, solicito que responda ao questionário em anexo que consiste apenas de algumas perguntas. Sua participação não deve exigir mais de 10 minutos do seu tempo. Todos os questionários são anônimos e as respostas serão agregadas e relatadas de forma a manter seu anonimato.

Agradeço antecipadamente a sua participação.

Telefones para contato: 9 9682-6561 (Lucas Fernandes Rocha) / 9 9973-3857 (Marli Auxiliadora da Silva)
E-mail: luksfernandes@hotmail.com / marli.silva@ufu.br

PARTE 1 – INFORMAÇÕES BÁSICAS

1. Possui registro ativo junto ao Conselho Regional de Contabilidade de Minas Gerais? () SIM () NÃO

Se sua resposta tiver sido NÃO desconsidere (não responda) o restante das perguntas deste questionário. Caso tenha sido SIM continue respondendo.

2. A contratação de um funcionário em sua empresa é:

() Terceirizada () Feita por você () Feita por uma equipe da qual você participa

3. Em qualquer das formas usadas para contratação de um funcionário (e descritas na pergunta anterior), você determina (ou participa do processo de definição) do conhecimento, habilidades e atitudes que o candidato deve possuir para ocupar o cargo em sua empresa? () SIM () NÃO

Se sua resposta às questões anteriores tive sido “Terceirizada” ou “Não” desconsidere (não responda) o restante das perguntas deste questionário. Caso tenha assinalado as outras respostas continue respondendo.

PARTE 2

Parte 2.1 – PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

4. Gênero:

A. () Feminino B. () Masculino C. () Não quero declarar

5. Idade: _____

6. Titulação (assinala a maior):

A. () Técnico em contabilidade	D. () Especialização ou MBA
B. () Graduação (em Ciências Contábeis)	E. () Mestrado acadêmico ou profissional
C. () Graduação (outra área/curso)	

Parte 2.2 – CARACTERÍSTICAS LABORAIS E INFORMAÇÕES GERAIS

7. Tempo, em anos, de atuação profissional (na área contábil): _____

8. Município onde atua: _____

9. Seu cargo/ocupação nesta organização contábil é: _____

10. Você já realizou cursos online (Ensino a Distância)? A. () Sim B. () Não

11. Se você respondeu SIM para a questão anterior, qual/quais cursos você realizou? (Assinale TODAS AS ALTERNATIVAS que se referirem a cursos feitos à distância (online))

- A. () Técnico em Contabilidade
- B. () Graduação. Qual(is) curso(s)? _____
- C. () Especialização ou MBA. Qual(is) curso(s)? _____
- D. () Outro. Qual/Quais? _____

12. Qual o número de funcionários que possui na sua empresa? _____

13. Do seu quadro de funcionários, qual o percentual de mulheres?

- A. () 0% B. () 25% C. () 50% D. () 75% E. () 100%

PARTE 3 – AVALIAÇÃO DE CENÁRIOS PARA DECISÃO DE CONTRATAÇÃO

Suponha que em cada uma das situações (cenários) você será a pessoa que faz a recomendação final sobre qual dos candidatos a uma vaga em sua organização contábil deve ser contratado.

Com relação à formação acadêmica dos candidatos serão consideradas 2 modalidades de ensino diferentes: Modalidade presencial (tradicional) e Modalidade ensino à distância (online).

Para cada um dos cenários independentes, avalie cada um dos candidatos quanto à probabilidade de você os contratar. Avalie, pontuando de 0 a 10, sua recomendação de acordo com a seguinte escala:

- 0 → Não recomendaria
- 1 a 4,9 → Não tenho certeza se recomendaria
- 5 a 6,9 → Recomendaria com reservas
- 7 a 8,9 → Recomendaria
- 9 a 10 → Recomendaria fortemente

EXEMPLO: Você deverá dar uma nota em uma escala de 0 a 10 como no exemplo abaixo:

CANDIDATO A	3,8
CANDIDATO B	9,9

CENÁRIO 1 – GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Candidatos	Recomendação
Candidato 1: (GÊNERO: Masculino - MODALIDADE DE ENSINO CURSADA: presencial)	
Candidato 2: (GÊNERO: Masculino - MODALIDADE DE ENSINO CURSADA: à distância)	
Candidato 3: (GÊNERO: Feminino - MODALIDADE DE ENSINO CURSADA: presencial)	
Candidato 4: (GÊNERO: Feminino - MODALIDADE DE ENSINO CURSADA: à distância)	

CENÁRIO 2

INSTRUÇÕES: Nessa parte do questionário os candidatos, independentemente do gênero, cursaram a graduação e, também, uma pós-graduação (na área contábil). Analise as situações e marque sua recomendação (para cada um dos candidatos).

Candidatos	Recomendação
Candidato 1: Cursou sua graduação e pós-graduação em Ciências Contábeis em um ambiente 100% presencial.	
Candidato 2: Cursou sua graduação em Ciências Contábeis em um ambiente 100% presencial e sua pós-graduação, também em Ciências Contábeis, por meio do Ensino a Distância.	
Candidato 3: Cursou sua graduação e pós-graduação em Ciências Contábeis por meio do Ensino a Distância.	

CENÁRIO 3

INSTRUÇÕES: Nessa parte do questionário os candidatos, independentemente do gênero, cursaram a graduação e, também uma pós-graduação na área contábil e/ou em outras áreas do conhecimento. Analise as situações e marque sua recomendação (para cada um dos candidatos).

Candidatos	Recomendação
Candidato 1: Cursou graduação em Ciências Contábeis pelo Ensino a Distância e pós-graduação (em Ciências Contábeis) pelo ensino presencial.	
Candidato 2: Possui diploma de graduação de outro curso que não Ciências Contábeis obtido pelo EaD; trabalhou por cinco anos em funções afins à contabilidade, e começou a	

cursar uma segunda graduação, agora em C. Contábeis, mas novamente no EaD.

Candidato 3: Possui diploma de graduação de outro curso que não Ciências Contábeis obtido pelo ensino presencial; trabalhou por cinco anos em funções afins à contabilidade, e começou a cursar uma segunda graduação, agora em C. Contábeis, no ensino presencial.

PARTE 4 – SUA OPINIÃO SOBRE AS MODALIDADES DE ENSINO

INSTRUÇÕES: Nessa parte do questionário investigamos sua percepção quanto às modalidades de ensino, numa situação de recrutamento e contratação de um funcionário. **Avalie as afirmativas, pontuando de 0 a 10, seu grau de concordância ou discordância de acordo com a seguinte escala:**

- 0 → Discordo
- 1 a 4,9 → Discordo parcialmente
- 5 → Não concordo / Nem discordo
- 5,1 a 9,9 → Concordo parcialmente
- 10 → Concordo

Afirmativa 1	Nota
A modalidade educacional, ensino presencial ou EaD, em que cada candidato obteve sua graduação, seria importante para mim em um critério de seleção.	

Caso queira justifique/explique sua resposta: _____

Afirmativa 2	Nota
As disciplinas de um curso de graduação em Ciências Contábeis podem ser lecionadas com efetividade pela internet a alunos que cursam a modalidade de EaD.	

Caso queira justifique/explique sua resposta: _____

INSTRUÇÃO: Nesta questão marque um X na opção que representar sua opinião:

	Superiores	Equivalentes	Inferiores
Os cursos oferecidos por faculdades online (EaD), quando comparados à cursos oferecidos pelas faculdades tradicionais (ensino presencial) são:			

Caso queira justifique/explique sua resposta: _____

PARTE 5 – FATORES QUE INFLUENCIAM SUA DECISÃO, COMO EMPREGADOR, NO ATO DA CONTRATAÇÃO

INSTRUÇÕES: Indique o grau de importância dos fatores que te influenciam no momento da contratação de um candidato a emprego, assinalando o número que representa sua opinião, conforme a escala abaixo:

5 - Muito Importante

4 - Importante

3 - Indiferente

2 - Pouco importante

1 - Nada importante

1	Idade do candidato	1	2	3	4	5
2	Gênero do candidato	1	2	3	4	5
3	Experiência profissional do candidato	1	2	3	4	5
4	Desempenho escolar do candidato	1	2	3	4	5
5	Curso técnico	1	2	3	4	5
6	Graduação	1	2	3	4	5
7	Pós-graduação	1	2	3	4	5
8	Modalidade de ensino da graduação (ensino presencial ou EaD)	1	2	3	4	5
9	Modalidade de ensino da pós-graduação (ensino presencial ou EaD)	1	2	3	4	5
10	Instituição que o candidato frequentou (Pública ou Privada)	1	2	3	4	5
11	Candidato possuir mais de uma graduação	1	2	3	4	5
12	Reputação da instituição que o candidato frequentou a graduação	1	2	3	4	5
13	Reputação da instituição que o candidato frequentou a pós-graduação	1	2	3	4	5
14	Atividades extracurriculares (como estágio) realizadas pelo candidato durante a graduação	1	2	3	4	5