

Universidade Presbiteriana Mackenzie
Centro de Ciências Sociais e Aplicadas
Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis

**Educação Continuada para a formação do profissional da
contabilidade: fatores determinantes e tendências**

Renata Bernardeli Costa da Silva

São Paulo
2016

Renata Bernardeli Costa da Silva

**Educação Continuada na formação do profissional da contabilidade:
fatores determinantes e tendências**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Universidade Presbiteriana Mackenzie para a obtenção do título de Mestre em Controladoria Empresarial.

Orientador: Profa. Dra. Marta Cristina Pelucio Grecco

São Paulo

2016

S586e Silva, Renata Bernardeli Costa da

Educação continuada para a formação do profissional da contabilidade : fatores determinantes e tendências / Renata Bernardeli Costa da Silva - 2016.

95 f. : il. ; 30 cm

Dissertação (Mestrado em Controladoria Empresarial) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2016.

Orientação: Prof^a. Dra. Marta Cristina Pelucio Grecco

Bibliografia: f. 60-65

1. Educação continuada. 2. Profissional da contabilidade.
3. Teoria institucional. 4. Isomorfismo. I. Título.

CDD 657.071

Renata Bernardeli Costa da Silva

**Educação Continuada na formação do profissional da contabilidade:
fatores determinantes e tendências**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Universidade Presbiteriana Mackenzie para a obtenção do título de Mestre em Controladoria Empresarial.

Orientador: Profa. Dra. Marta Cristina Pelucio Grecco

Aprovado em:

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dra. Marta Cristina Pelucio Grecco - Orientador
Universidade Presbiteriana Mackenzie

Prof. Dr. José Carlos Oyadomari - Examinador Interno
Universidade Presbiteriana Mackenzie

Prof. Dr. Almir Martins Vieira - Examinador Externo
Universidade Metodista de São Paulo

Reitor da Universidade Presbiteriana Mackenzie

Prof. Dr. Benedito Guimarães Aguiar Neto

Decano de Pesquisa e Pós-Graduação

Profa. Dra. Helena Bonito Couto Pereira

Diretor do Centro de Ciências Sociais e Aplicadas

Prof. Dr. Adilson Aderito da Silva

Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis

Prof. Dr. Henrique Formigoni

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me dado condições físicas e mentais para elaborar este trabalho.

Agradeço a minha família, minha maior riqueza nesta vida. Ao meu querido marido Eduardo, dedicado e atencioso, por estar ao meu lado em todos os momentos da elaboração deste trabalho, momentos de alegria e momentos de angústia, me ouvindo, me alegrando e nunca me deixando abater. Sem o seu apoio incondicional, não teria chego até aqui.

Agradeço a minha mãe e meu pai pelo constante incentivo aos estudos, desde a época dos inúmeros cadernos de caligrafia, ao ingresso ao bacharelado e agora neste importante passo de minha vida acadêmica. Agradeço pela compreensão de incontáveis finais de semana abdicados do convívio para a elaboração deste trabalho. Sem o incentivo de vocês, não seria este ser humano que hoje sou.

Agradeço à meus irmãos Raul e Ricardo, pelo apoio de vocês e por sempre me encherem de alegrias.

À Universidade Presbiteriana Mackenzie, proporcionando este desafio em um dos cursos de mestrado mais bem qualificados do país.

Agradeço aos colegas do Mackenzie que dividiram alegrias e dificuldades nestes dois anos em que dividimos a mesma sala de aula.

Agradeço à minha orientadora Profa. Dra. Marta Cristina Pelucio Grecco, que me ajudou a manter o foco e não desistir, mesmo com tantas pedras no caminho.

Agradeço mais uma vez a Deus e meu marido. Este trabalho é para você.

RESUMO

Este trabalho busca identificar os principais fatores que levam o profissional da contabilidade à procura pelos cursos, seminários, congressos, dentre outros vários meios de educação continuada, que contribuem para o aperfeiçoamento do conhecimento em sua área. Apresenta-se neste trabalho um estudo baseado nas teorias do Capital Humano e Institucional que, com o auxílio de métodos quantitativos, visa levantar os principais motivos que contribuem para manter e aumentar o interesse do profissional da contabilidade pela educação continuada. A pesquisa, realizada por meio de questionário *on-line* aplicado em Julho de 2015, contou com a participação de profissionais da contabilidade do Estado de São Paulo, e obteve 372 respostas válidas, que foram utilizadas como entrada para a técnica de análise multivariada dos dados conhecida como Análise Fatorial. Após a obtenção do resultado da Análise Fatorial, realizada com auxílio do *software* SPSS, chegou-se à conclusão de que o profissional da contabilidade é influenciado principalmente por fatores externos quando da busca por métodos de educação continuada, sejam eles relacionados à inspiração nos colegas de trabalho, à pressão das organizações, ou às obrigações impostas por leis e normas regentes da profissão.

Palavras-chave: educação continuada, profissional da contabilidade, Teoria Institucional, isomorfismo.

ABSTRACT

This study seeks to identify what are the key factors that lead the accounting professional looking for the courses, seminars, conferences, among other several means of continuing education, which contribute to the improvement of knowledge in your area. It is presented in this paper a study based on the theories of Human Capital and Institutional which, with the aid of quantitative methods, aims to raise the main reasons that contribute to maintain and increase the interest of the accounting professional about continuing education. The survey, conducted via online questionnaire in July 2015, counted on the participation of the accounting professionals in the State of São Paulo, and obtained 372 valid responses, which were used as input to the multivariate analysis of technical data known as Factor Analysis. After obtaining the results of the Factor Analysis, performed using the SPSS software, came to the conclusion that the accounting professional is mainly influenced by external factors when searching for continuing education methods, related to inspiration from colleagues, to pressure from organizations, or obligations imposed by laws and rulers standards of the profession.

Keywords: continuing education, accounting professional, Institutional Theory, isomorphism.

SUMÁRIO

LISTA DE FIGURAS	9
LISTA DE TABELAS	10
1. Introdução	11
1.1. Contextualização	11
1.2. Questão de pesquisa	13
1.3. Objetivos gerais e específicos	13
1.4. Justificativas e contribuições	14
1.5. Estrutura do Trabalho	15
2. Arcabouço Teórico	16
2.1. A educação e o capital humano	16
2.2. A Teoria Institucional e o Isomorfismo	18
2.3. Educação continuada	22
2.4. O Profissional da Contabilidade	24
2.5. A educação continuada na vida do profissional da Contabilidade	28
2.6. Possibilidades da educação continuada	30
2.7. Estudos correlatos	37
3. Procedimentos Metodológicos	41
3.1. Tipologia do estudo	41
3.2. População e amostra	42
3.3. Procedimento de coleta de dados	43
3.4. Procedimento de tratamento dos dados	45
4. Apresentação e análise dos Resultados	46
4.1. Caracterização da amostra	46
4.2. Análise do mapeamento	54
5. Considerações Finais	62
Referências	64
Apêndices	70

Apêndice 1: Norma Brasileira de Contabilidade: NBC PG 12.....	70
Apêndice 2: Apresentação e convite para participação	89
Apêndice 3: Questionário.....	90

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Distribuição por gênero dos respondentes.....	47
Figura 2 - Faixa etária dos participantes da pesquisa.....	48
Figura 3 - Formação acadêmica dos profissionais da contabilidade.....	49
Figura 4 - Anos de experiência da amostra.....	50
Figura 5 - % da amostra com CRC ativo.....	50
Figura 6 - Área de atuação dos profissionais.....	51
Figura 7 - Atuação dos respondentes.....	52
Figura 8 - Distribuição por região da amostra.....	52

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Variações de ênfases: três pilares institucionais.....	21
Tabela 2 - Possibilidades para atualização do conhecimento.....	31
Tabela 3 - Resultado da coleta de dados.....	44
Tabela 4 - % por tipos de atualizações.	53
Tabela 5 - Comunalidades excluídas na primeira análise.....	54
Tabela 6 - Comunalidades e seus índices.	55
Tabela 7 - Total da variância explicada.	56
Tabela 8 - Matriz de componentes rotacionada.....	57
Tabela 9 - Fatores.	58

1. Introdução

1.1. Contextualização

Atualmente, a alta competitividade faz com que os profissionais permaneçam em constante processo de aprendizado e atualização para acompanhar o dinamismo exigido no mercado de trabalho.

Qualquer atualização que o profissional faça implicará investimentos na sua educação, o que na visão de Silva (2006, p.131), constitui o grande instrumento que proporciona oportunidade de mobilidade ocupacional. Tal fenômeno pode ser observado nos profissionais que utilizam a educação continuada como um investimento em si mesmo, agregando valor a sua carreira e a seu intelecto.

No âmbito da profissão contábil, é determinação do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) que os profissionais invistam em educação continuada. Esta diretriz está descrita na Normativa NBC PG 12, publicada no Diário Oficial da União em 17 de Dezembro de 2013, que regula sobre a Educação Profissional Continuada. Cabe ressaltar que esta norma se aplica aos contadores com registro ativo em seu Conselho Regional de Contabilidade e, também, sejam inscritos no Cadastro Nacional de Auditores Independentes (CNAI), exercendo, ou não, a atividade de auditoria independente, apresentem registro na Comissão de Valores Mobiliários (CVM), inclusive sócios, exercendo, ou não, atividade de auditoria independente, assim como os demais profissionais que exerçam cargos na direção ou gerência técnica nas firmas de auditoria registradas na CVM, bem como contadores que exercem atividades de auditoria independente em instituições financeiras e demais entidades autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil (BCB) ou em sociedades seguradoras e de capitalização e nas entidades de previdência complementar reguladas pela Superintendência de Seguros Privados (SUSEP). Esses devem garantir ao órgão regulador, comprovantes referentes à constante atualização de seus conhecimentos para que, assim, suas habilidades e competências estejam sempre atualizadas.

Assim, com conhecimentos e habilidades indispensáveis à qualidade e ao pleno atendimento às normas, conforme Martins e Monte (2010, p.18), o profissional da contabilidade terá seu valor de capital humano aumentado, gerando a possibilidade de ampliar a produtividade, o rendimento e o potencial individual.

Segundo Schultz (1973, p.71), entende-se por capital humano a parte integrada a uma pessoa que não pode ser negociada ou tratada como propriedade, mesmo que esta forma de capital seja utilizada para prestação de serviços de valor à economia e às companhias que a contratam.

Tal conceito foi desenvolvido na década de 1960 por um grupo de economistas, dentre eles, Theodore Schultz, Gare Becker, Jacob Mincer, Weisbrod e Mark Blaug, quando, segundo Noah (1988, p.415), discutiam-se os benefícios da expansão educacional mencionando a promoção da educação como um investimento ao ser humano.

Sob esta ótica, a educação continuada apresenta papel relevante na sociedade do conhecimento em que, segundo Negra e Negra (2002), o ser humano concentrará esforços no “aprender e aprender” e estudar ao longo de sua vida pessoal e profissional, ao contrário de concentrar esforços em “enlatar” conhecimentos para transmiti-los como se fez historicamente.

Ainda segundo estes autores, a educação é o meio permanente para a sobrevivência do profissional em fase de multidisciplinaridade, sendo que cada profissional terá sua necessidade específica em relação ao contexto organizacional.

Atualmente, tem-se uma nova figura atrelada ao profissional da contabilidade de cada companhia. Este, que apenas registrava os acontecimentos da empresa em números, hoje os traduz em informações que auxiliam os administradores em decisões gerenciais, sendo capaz de comunicar a informação econômico-financeira. Assim, enxerga-se o contador como um assessor financeiro que mede e comunica a informação econômica.

Nesse contexto, a educação continuada mostra-se fundamental para a sustentação da vantagem competitiva do profissional. Tal importância é verificada pela grande oferta de cursos propostos, além dos esforços dos órgãos que fiscalizam e normatizam a profissão.

Todavia, é preciso verificar se estes cursos oferecidos pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) atendem às exigências do mercado de trabalho, agregando, de fato, conhecimento aos profissionais. É de se questionar se estes profissionais realizam cursos para agregar conhecimento e atualizar sua formação de maneira efetiva, ou matriculam-se e os concluem apenas para atender às exigências do mercado ou dos órgãos reguladores da categoria.

A Teoria Institucional surge então como base para este estudo que procura identificar as razões que levam o profissional da contabilidade a frequentar alguma modalidade de educação continuada, apontando para uma tendência presente neste indivíduo que o faz seguir os passos de outros indivíduos bem sucedidos ou ser conduzido por normas e leis aplicadas a

seu escopo profissional ou, ainda, ser pressionado por elementos organizacionais ou individuais, características estas presentes nos isomorfismos mimético, normativo e coercitivo, respectivamente, conforme DiMaggio e Powell (2005).

Deste modo, torna-se importante conhecer a percepção dos profissionais da contabilidade sobre o tema educação continuada, permitindo assim uma verificação de quais são as motivações que os fazem seguir o caminho da aquisição constante de conhecimento.

1.2. Questão de pesquisa

Diante do exposto, a questão de pesquisa que norteará o presente trabalho é: Por meio do olhar do profissional da contabilidade, quais são as razões que os levam à procura pelos cursos de educação continuada?

1.3. Objetivos gerais e específicos

Considerando-se que por um lado existe a exigência legal por força da profissão e, por outro, a competitividade do mercado de trabalho, este estudo tem por objetivo geral conhecer os fatores que levam os profissionais da contabilidade na busca por cursos de educação continuada. Assim, este estudo visa fornecer, baseando-se na Teoria Institucional, um mapeamento do perfil e de opiniões dos profissionais que realizaram uma dentre as modalidades classificadas como educação continuada, podendo ser cursos *on-line*, palestras, congressos, especializações, entre tantas outras opções, a fim de identificar os motivos que levam o profissional da contabilidade a buscar por cursos de educação continuada.

Neste sentido, como objetivos específicos tem-se: identificar quais as razões dos profissionais contábeis quando da procura de uma modalidade de educação continuada e realizar um mapeamento do motivo de suas escolhas, através do olhar da Teoria Institucional para obtenção de novas qualificações. Assim, visualizaremos de que forma a Educação Continuada está institucionalizada na carreira contábil.

1.4. Justificativas e contribuições

O que conduz uma pessoa a tomar a decisão de procurar por mais educação? Os profissionais da contabilidade buscam a educação continuada como instrumento de atualização permanente ou apenas para atendimento às normas dos organismos reguladores?

Conforme apresentam Martins e Monte (2010, p.17), a possibilidade de se expandir produtividade e empregabilidade está baseada no conceito de adquirir mais conhecimentos e habilidades, o que aumenta o valor do capital humano.

Justifica-se a elaboração deste estudo o desconhecimento das razões que levam o profissional da contabilidade à procura de uma das modalidades de educação continuada, desconhecimento que gera os questionamentos acima apresentados.

Ao final, este trabalho apresenta os principais fatores que levam os profissionais da contabilidade a optar por um ou outro método de educação continuada.

Assim, este trabalho tem como importância a contribuição para os profissionais contábeis, para as instituições de ensino e para o órgão da classe.

Em primeiro lugar, para os profissionais da área contábil, contribui-se com as experiências de seus colegas de profissão que já realizaram uma dentre as várias formas de educação continuada, identificando quais as modalidades que mais se adequam a este tipo de profissional e os motivos destas escolhas.

Contribui-se também para as instituições que são responsáveis por ministrar os diversos tipos de educação continuada, pois se torna relevante o olhar atento para novos rumos da carreira dos profissionais contábeis, utilizando este material como *feedback* para estas alternativas, e para o aperfeiçoamento de cursos existentes, estruturação de novos, geração de palestras, congressos, dentre outros.

Já para o órgão de classe, colabora-se com o conhecimento da visão do profissional da contabilidade e os fatores que os levam a realizar determinada modalidade de educação continuada.

Contribui-se, por fim, com o instrumento de coleta como modelo de pesquisa que pode ser direcionado e aprimorado para outras pesquisas relacionadas ao mesmo tema.

1.5. Estrutura do Trabalho

Este trabalho está estruturado em cinco capítulos. No primeiro capítulo, realiza-se uma introdução ao tema, apresentam-se a questão de pesquisa, os objetivos gerais e específicos que adaptaram o estudo, assim como as justificativas e importantes contribuições deste trabalho, tanto para o meio acadêmico quanto para o empresarial.

No segundo capítulo, visualiza-se o arcabouço teórico em que este trabalho se baseia e onde são apresentados os conceitos de educação continuada, Teoria do Capital Humano e Teoria Institucional, esta última base deste trabalho. Com início na classificação da educação vista como um investimento sob a ótica da Teoria do Capital Humano, este capítulo apresenta a descrição do profissional da contabilidade, um breve histórico ao longo das décadas de seu papel nas instituições privadas, bem como sua importância nos dias atuais. Neste tópico englobam-se o conceito da educação continuada, bem como a visão de diversos autores sobre como está a relação dos profissionais da contabilidade com a educação continuada. Por fim, expõe-se a lista das possibilidades da educação continuada e alguns estudos correlatos a este trabalho.

Já no terceiro capítulo apresentam-se os procedimentos metodológicos utilizados nesta pesquisa, tratando da tipologia do estudo, população e amostra, procedimento da coleta de dados e procedimento de tratamento dos dados.

No quarto capítulo, observa-se a apresentação dos resultados da pesquisa, sua respectiva análise da caracterização da amostra, bem como análises estatísticas. Neste capítulo, o estudo demonstra se o resultado esperado foi atingido, bem como apresenta também sugestões de novas ações.

E por fim, no quinto capítulo, apresentam-se os aspectos relevantes da pesquisa, sugerindo ações a serem desenvolvidas, além da contribuição no campo da educação em contabilidade para o profissional que busca meios para se atualizar. Neste capítulo, surgem a opinião e a recomendação pessoal da autora sobre o tema pesquisado.

2. Arcabouço Teórico

2.1. A educação e o capital humano

A Teoria do Capital Humano formalizada por Schultz na década de 1960 buscava mostrar que os países em desenvolvimento conseguiram reerguer suas economias em tão pouco tempo após a Segunda Guerra Mundial, caso do Japão, por exemplo. Assim sendo, deste período para frente, passa a figurar esta teoria que defende que o investimento na capacidade humana pode implicar no desenvolvimento na área econômica da nação.

Schultz (1973, p.65) divide este investimento em cinco partes, a saber: instalações e serviços de saúde; *on-the-job training*; ensino fundamental, médio e superior; programas de estudo para adultos não organizados pelas firmas, como aqueles oferecidos à população rural; migrações de indivíduos e famílias para aproveitar oportunidades de trabalho.

Conforme expõe Doyle (1994, p.218), o investimento em capital humano traz expectativas de retornos que excedem tal custo, o que, para esta teoria, é algo fundamental e que foi confirmado dos resultados dos trabalhos de Theodore Schultz e Gary Becker, ganhadores do prêmio Nobel de economia de 1979 e 1992, respectivamente.

Esta teoria, proposta por Schultz e amplamente discutida a partir da década de 1960, quando, segundo Noah (1988, p.416), um grupo de economistas, entre eles os já citados acima, discutiam os benefícios de se realizar uma expansão no campo educacional e observar a educação como um investimento para a sociedade como um todo e não apenas para o indivíduo.

Além de o investimento ser analisado para a sociedade, Schultz (1973) aponta que este tipo de investimento não pode ser analisado separado de seu investidor, mas sim como parte integrante de uma pessoa, não podendo ser negociado de forma segregada, sendo assim analisado como um todo no ser humano.

Já quando se analisa pelo olhar do ser humano, Schultz (1973, p.33) cita que as pessoas, quando investem em si próprias, aumentam o raio de escolha que é posto à disposição, aumentando, assim, o bem-estar das mesmas.

Para Blaug (1975, p.2), pessoas com níveis de educação mais elevados percebem que seus rendimentos se tornam maiores quando comparados com pessoas em outros níveis.

Assim, este autor conclui que os indivíduos, ao adquirirem um conhecimento maior, investem em sua própria capacidade futura de rendas maiores.

Fica assim evidenciado pelos autores acima que este tipo de investimento pode aumentar ganhos produtivos do trabalhador, ganhos econômicos e ganhos sociais para a sociedade, uma vez que se percebe que o ensino superior alcançou um peso maior em economias modernas, pois o conhecimento e as informações adicionais adquiridas com mais escolaridade são de grande importância para economias tecnologicamente avançadas.

Mas a Teoria do Capital Humano não nega a importância do aprendizado e treinamento que ocorre fora das escolas e universidades. Conforme Becker (1962, p.10), este investimento inclui não apenas educação formal, mas também as experiências pessoais e profissionais ocorridas ao longo do processo de aprendizagem de cada indivíduo, e que este tipo de formação é benéfico ao mercado de trabalho, devido à formação individualizada de cada trabalhador.

Desta feita, mesmo pessoas graduadas no ensino superior não estão bem preparadas para o mercado de trabalho quando terminam a faculdade. Este se dará em programas de treinamento, tanto formais quanto informais. O treinamento no ambiente de trabalho, também conhecido como *on-the-job training*, é fonte considerável de aumento dos ganhos dos trabalhadores, pois aumenta a sua experiência no trabalho, tornando-se mais produtivo.

Outro tópico a se considerar no estudo da Teoria do Capital Humano é o de que existe influência da família na constituição das habilidades, conhecimentos, valores e também dos hábitos dos filhos. É grande a influência por parte dos pais na educação e outras dimensões das vidas de seus filhos. Segundo nos conta Becker (1993, p.15), a família divide seu gasto total com os filhos entre o número de filhos e o montante gasto por filho, o que explicaria a redução no número de filhos observada ao longo dos anos, uma vez que o aumento no número de filhos elevaria o custo efetivo dos gastos com cada criança, aumentando assim os gastos adicionais totais. Os pais começaram a gastar mais com cada filho, porém passaram a ter menos filhos, como prevê a Teoria do Capital Humano.

Também na trajetória da educação da mulher é observada mudanças ao longo das décadas. Antes dos anos 1960, poucas mulheres casadas trabalhavam e estas preferiam cursos de graduação como educação, língua estrangeira e literatura. Contudo, com o aumento no mercado de trabalho, observa-se uma crescente procura por cursos como direito, medicina, contabilidade, engenharia e outros que após o término possuam um salário alto. Becker (1993, p. 16) pontua que houve uma aceleração na participação das mulheres no mercado de trabalho

no final da década de 1970, quando houve crescimento do trabalho em tempo integral, o que trouxe ganhos tanto para os homens quanto para as mulheres.

Segundo análise de Ioschpe (2004, p. 32), a obra de Becker foi de grande relevância, tratando considerações sobre treinamento no emprego, evidenciando que este treinamento é pago pelo empregado, sendo assim um investimento para o mesmo, e que, em longo prazo, a companhia colherá frutos, já que terá em seu quadro de funcionários pessoas especializadas em determinados assuntos e conseqüentemente, mais produtivas.

Já Cunha, Cornachione e Martins (2010, p.536) entendem que a Teoria do Capital Humano acaba por gerar um paradigma de que as pessoas investem em si, pela aquisição de novas informações, gerando retornos futuros, por meio de maior remuneração, prestígio, status, mobilidade, diferenciação, estabilidade profissional, entre outros. E isto, há médio e longo prazo, acarretará em novo aumento da competitividade entre as empresas e na qualidade de vida dos empregados, gerando um bem maior para a comunidade como um todo. Assim, tanto para estes autores, quanto para Becker (1993), o investimento em educação será benéfico para a indústria como um todo.

2.2. A Teoria Institucional e o Isomorfismo

Para Guerreiro, Pereira e Lopes (2004, p. 7) a institucionalização é um processo de adequação em que as expectativas sociais no que tange à organização e ao comportamento de uma empresa levam em conta determinadas regras vigentes válidas para a sociedade.

Segundo Scott (2001), há vários conceitos e abordagens a respeito da Teoria Institucional, sendo umas mais explícitas e com definições bem acentuadas, e outras menos claras em seus conceitos. Esta teoria, criada por Meyer em 1977 e, posteriormente, impulsionada pelos autores DiMaggio e Powell, em 1983, por meio de um artigo intitulado “A Gaiola de Ferro Revisitada”, surge com a intenção de explicar a respeito do fato das organizações seguirem estruturas formais ou institucionalizadas. Assim, as organizações são levadas a incorporar práticas e procedimentos definidos por conceitos predominantes no ambiente organizacional e reguladas na sociedade. Um exemplo utilizado pelos autores é uma universidade que mantém determinados departamentos, independentemente se há matrículas realizadas para este.

Este mesmo autor apresenta a instituição como composta por elementos cognitivos, normativos e regulativos que juntos com as atividades e estruturas desta, promovem a

estabilidade e fornecem o significado ao comportamento social (Scott, 2001, p. 48), sendo considerados como elementos vitais para as instituições, legitimando suas práticas perante a sociedade.

Dos elementos explanados por Scott (2001), tem-se o paradigma regular que dá prioridade a normas, leis e sanções, privilegiando os processos e a capacidade de estabelecer regras, o normativo que indica a acreditação como mecanismo de funcionamento da organização, por meio dos papéis socialmente aceitos, isto é, a concepção do desejável pela construção de padrões e, por último, a versão cognitiva, que considera os indivíduos e as organizações como realidades socialmente construídas com objetivos que variam de acordo com seu contexto operacional, ou seja, baseando-se no que é culturalmente aceito, definindo, assim, comportamentos e estruturas, permitindo que, com base em interpretações, os agentes organizacionais percebam quais as exigências institucionais (Carvalho e Vieira, 2003, p.30). Assim, estes elementos, segundo Scott, formam a sustentação da instituição, provendo as fibras que resistem a mudanças perante o sistema econômico.

Em resumo, todos os enfoques acima citados nos remetem ao processo de homogeneidade, conhecido como isomorfismo que, segundo Hawley (1968 *apud* DiMaggio e Powell, 2005, p. 76), “constitui num processo de restrição que força uma unidade em uma população a se assemelhar a outras unidades que enfrentam o mesmo conjunto de condições ambientais”.

Já segundo os autores Scott (2001), DiMaggio e Powell (2005), tem-se que o isomorfismo trata de um mecanismo que força uma unidade em um determinado meio populacional a se assemelhar a outras unidades com condições ambientais semelhantes. Fonseca (2003) ressalta que o isomorfismo é vantajoso para as organizações, pois a similaridade facilita as transações interorganizacionais e aumenta o funcionamento interno das regras aceitas socialmente dentro das organizações.

Os mesmos autores tratam da homogeneidade existente entre as organizações em artigo seminal de 1983. Neste artigo, mostram que as motivações para mudanças organizacionais decorrem de processos que tornam as organizações mais semelhantes, independentemente se estas a tornaram mais ou menos eficientes, porém legitimadas perante a sociedade como um todo (DiMaggio e Powell, 2005).

Estes mesmos autores, DiMaggio e Powell (2005, p. 79), avaliam que grande parte das organizações buscam espelhar-se em instituições antigas, sólidas economicamente, legítimas ou bem-sucedidas, buscando conhecer seus modelos e processos ou administradores conceituados, buscando conhecer sua metodologia de trabalho. Deste modo, observa-se que o

isomorfismo pode ser conceituado como a busca pela homogeneidade de processos, estruturas e ações no âmbito organizacional (Freitas, 2005, p.20).

Os enfoques tratados acima, apresentados por Scott (2001) foram ampliados por este mesmo autor, incorporando os mecanismos de isomorfismo institucional de DiMaggio e Powell (2005), conforme pode ser visto no Tabela 1.

São três os tipos de mudança isomórficas institucionais apontadas por DiMaggio e Powell (2005): o isomorfismo mimético, o isomorfismo coercitivo e o isomorfismo normativo. Segundo os autores, espera-se que este tipo de comportamento ocorra na ausência de qualquer evidência de que eles tornam a organização mais eficiente internamente. O isomorfismo coercitivo, segundo estes autores, ocasiona de “pressões formais quanto informais exercidas de uma organização por outras, das quais são dependentes, e pelas expectativas culturais da sociedade em que as organizações atuam” (DiMaggio e Powell, 2005, p.77). Como exemplo, pode-se citar a contratação de profissionais da contabilidade para atendimento a novas normas, obrigações legais e fiscais ou mesmo a exigência da matriz para com as suas subsidiárias com relação a padrões, planos orçamentários e práticas contábeis de acordo com as políticas da organização de sua matriz.

O segundo mecanismo, por meio dos quais ocorrem mudanças isomórficas institucionais, é o isomorfismo mimético, que, conforme apontado por DiMaggio e Powell (2005), trata da relação entre duas organizações, sendo uma delas apresentada como modelo, tornando-se resposta a eventuais problemas de incerteza, isto é, quando uma organização se depara com algum tipo de problema, esta irá se espelhar em sua organização modelo, tida como referência no ambiente em que atuam, para buscar soluções. Importante ressaltar que, conforme demonstrado por DiMaggio e Powell, a organização que está sendo copiada pode não ter a ciência de que serve de molde para ser imitada. E este, sendo consciente ou inconsciente, voluntário ou não, e de meios indiretos ou diretos. Um exemplo clássico são as empresas que prestam serviços de consultoria que espalham dentre as grandes organizações do mercado modelos organizacionais que são facilmente observáveis e previamente legitimados.

O terceiro mecanismo citado por DiMaggio e Powell (2005, p.79) é o isomorfismo normativo, que se refere, em sua grande maioria, a formas comuns de interpretação e de ação frente aos problemas que se coloca em evidência na vida organizacional (DiMaggio e Powell, 2005). Assim, pode-se dizer que este mecanismo deriva, em sua grande maioria, da profissionalização, que é caracterizada pelos autores como “a luta coletiva de membros de uma profissão para definir as condições e os métodos de seu trabalho, para controlar a

produção dos produtores”. Tem-se, assim, que este tipo de mecanismo se caracteriza pela normatização que as profissões atingem em seus trabalhos, o que difere do mecanismo coercitivo, já que este trata de uma organização se assemelhando a outra.

Tabela 1 - Variações de ênfases: três pilares institucionais.

	Pilar regulatório	Pilar Normativo	Pilar Cognitivo-Cultural
Base da submissão	Utilidade	Obrigação social	Crença Entendimento Compartilhado
Base da demanda	Regras regulatórias	Expectativas de sustentação	Esquema constitutivo
Mecanismo	Coercitivo	Normativo	Mimético
Lógica	Instrumentalidade	Apropriação	Ortodoxia
Indicadores	Regras Leis Sanções	Certificação Acreditação	Crenças comuns Lógicas compartilhadas da ação
Bases da legitimidade	Legalmente sancionada	Moralmente governada	Compreensível Reconhecível Culturalmente suportada

Fonte: Oyadomari et al., 2008, p. 58.

Vale destacar que “enquanto diversos profissionais dentro de uma organização podem diferir um dos outros, eles apresentam muita semelhança com seus pares profissionais em outras organizações” (DiMaggio e Powell, 2005, p.80). Visto que, uma vez que gerentes e profissionais chaves são escolhidos de uma mesma turma em uma universidade, apresentarão o mesmo perfil de atributos e tenderão a visualizar soluções para problemas da mesma maneira, uma vez que tiveram legitimados os mesmos procedimentos e estruturas para a tomada de decisão.

Segundo Santos (2008, p.87), dois são os aspectos tidos como importantes fontes da profissionalização: o primeiro é que “a educação formal e a legitimidade como base cognitiva produzida por especialistas universitários, o segundo é o crescimento da complexidade de redes profissionais, por meio dos quais se difundem rapidamente novos modelos”.

Neste contexto, buscou-se analisar, no âmbito do profissional da contabilidade e baseado no Isomorfismo de DiMaggio e Powell, os fatores que os levam a se profissionalizar e buscar novos caminhos na educação continuada para atingir seus objetivos, tanto os profissionais quanto pessoais.

2.3. Educação continuada

O ser humano está em constante evolução ao longo de sua vida, seja em sua trajetória pessoal, seja na profissional, buscando patamares cada vez mais avançados do saber e do fazer. E nesta jornada, a educação encontra-se como base primordial para sua formação, pois somente após a aquisição do conhecimento, este terá habilidades de refletir, criticar e criar.

Desde sua infância, o ser humano está rodeado de fatos, situações e acontecimentos que requerem adaptações, mudanças de perspectiva, e novas experiências que necessitam de soluções diversas. Deste modo, cada ser humano acumula experiências distintas ao longo de seus anos de vida (Cornachione, 2004).

E, neste contexto, a educação continuada surge como elemento catalisador da aquisição de novos conhecimentos.

Ideias relativas à expressão “educação continuada” surgiram em discussões de pesquisadores de Educação a partir da década de 1960. Contudo, Monteiro (2001, p.61) julga um erro analisar este termo como sendo fruto de um descobrimento, devido a ser um “termo recente aplicado a uma prática antiga”.

Para Ferreira N. (2006, p.45), a educação continuada se refere à transmissão de conhecimentos científicos bem como de atitudes em relação à utilização destes conhecimentos.

Ferreira R. (2003) afirma que a educação continuada é uma preocupação antiga entre os teóricos da educação, tanto na teoria quanto na atividade consciente, ressaltando-se a ideia de um processo contínuo desenvolvido durante toda a vida, ou ao menos, durante a vida profissional, período este em que o profissional estiver exercendo suas atividades.

Esta aprendizagem contínua oferece, assim, possibilidades de desenvolvimento de novos conhecimentos e habilidades ou mesmo disseminando-os, levando as pessoas a serem referenciais perante seus similares.

Corroborando com esta linha, Porto (2000, p.13) afirma que o ser humano está frente a novas exigências, face às transformações sociais, tecnológicas e epistemológicas e, portanto, a formação continuada de profissionais e também dos professores deve ser pensada de forma dissociada, isto é, analisando a relação formação e prática, questionando-a e avaliando-a constantemente.

E quando analisados por Castro (1994, p.150), os países com sucesso econômico são justamente aqueles países que tratam de sua educação com atenção, tornando-se mais verdade

nos dias atuais em que se veem formas de organizações complexas e novas tecnologias de produção.

Neste contexto, tem-se que a educação continuada faz parte de um processo contínuo, que está em desenvolvimento durante toda a vida, assim como pontua Nascimento (2003, p. 55) que “a educação é o elemento-chave na construção de uma sociedade fundamentada na informação, no conhecimento e no aprendizado”. O mesmo autor argumenta que esta estratégia é adotada para que o indivíduo consiga alcançar seus limites e por consequência, consiga contribuir com suas ações para o bem comum.

Historicamente, o processo de aprendizado constante faz-se presente na vida do ser humano desde os tempos primitivos e, somente recentemente, este conceito veio à tona. Corroborando com este pensamento, Monteiro (2001, p.62) pontua que “a Educação Permanente acaba sendo imposta neste final de século por exigência do desenvolvimento da própria sociedade; onde a máquina e o homem terão funções distintas. A primeira realizará trabalhos de execução pura e simples, enquanto o segundo deverá ser preparado para encontrar soluções criativas para os problemas apresentados”.

As mudanças ocorrem com maior velocidade que antigamente, como pontua Ferreira R. (2003, p.2), e assim, antigamente o profissional podia se utilizar, com eficácia, dos conhecimentos adquiridos em seu período de formação básica. Tais mudanças na atualidade mostram que apenas a formação acadêmica básica não garante desempenho para o profissional da contabilidade.

Além do desempenho da profissão, há também pressões sociais, conforme expõe Silva (2000, p. 26): “a automatização do termo “formação” em relação ao ensino, educação ou mesmo instrução deve-se, provavelmente, à necessidade que as pessoas sentem de atualizar conhecimentos constantemente, em função de exigências sociais, às quais a escolaridade formal, só por si, não consegue dar resposta”.

Conforme já exposto, o termo “educação continuada” também pode ser denominado “formação continuada” ou “educação permanente”.

Ferreira N. (2003, p.19) pontua que os termos deveriam conter o mesmo significado, não havendo distinção entre eles, para não gerar um falso problema, tendo mais uma divisão que geraria novas visões técnicas de trabalho, fragmentando o conhecimento.

Silva (2000, p.65) expõe que o surgimento da palavra “formação” com conotação pedagógica surgiu atrelada às questões militares, na década de 1900 e que, com o decorrer do tempo esta conotação sofreu alterações. Na década de 1960, recebe o significado atrelado a

educação, sendo, desta forma, também ligada ao sistema de educação de formadores, à forma de habilitação acadêmica, e à própria formação sendo resultado do processo.

Ferreira N. (2003) afirma que estes termos são recentes no ambiente acadêmico, mas que já compõem programa de disciplinas de cursos de pedagogia, além de conquistar espaço na área da educação, artigos especializados e grupos de estudo.

Para Ferreira R. (2003) a mudança técnica e cultural cada vez mais rápida e mais complexa é o principal motivo para os profissionais da contabilidade buscarem na educação continuada a resposta a estes novos desafios.

E para Leader (2003, p. 36), a educação continuada trata-se de um novo modelo de aprendizagem em que há um processo ativo, com a aprendizagem pela experiência, fortificado em um programa de trabalho com tendências culturais e econômicas.

2.4. O Profissional da Contabilidade

Profissional da contabilidade é toda e qualquer pessoa que atua na área contábil de uma organização pública ou privada. São duas as formações possíveis: possuir a formação técnica em contabilidade ou o bacharelado em Ciências Contábeis.

Segundo o Ministério da Educação (MEC), o profissional técnico em contabilidade deve possuir 800 horas de estudo e, ao final deste estudo, será capaz de efetuar anotações das transações financeiras da organização, examinar e preparar documentos fiscais, apurando direitos, haveres e obrigações legais, organizando documentos relativos à atividade contábil, elaborando planos de determinação de taxas de depreciação e exaustão dos bens materiais, de amortização dos valores imateriais, entre outros.

Já o profissional formado em bacharelado deve possuir 3.000 horas de estudo, entre a formação básica, conteúdo específico e aulas práticas, revelando, ao final deste, as seguintes competências e habilidades, segundo Resolução CNE/CES 10, de 16 de dezembro de 2004:

I - Utilizar adequadamente a terminologia e a linguagem das Ciências Contábeis e Atuariais;

II - Demonstrar visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil;

III - Elaborar pareceres e relatórios que contribuam para o desempenho eficiente e eficaz de seus usuários, quaisquer que sejam os modelos organizacionais;

IV - Aplicar adequadamente a legislação inerente às funções contábeis;

V - Desenvolver, com motivação e através de permanente articulação, a liderança entre equipes multidisciplinares para a captação de insumos necessários aos controles técnicos, à geração e disseminação de informações contábeis, com reconhecido nível de precisão;

VI - Exercer suas responsabilidades com o expressivo domínio das funções contábeis, incluindo noções de atividades atuariais e de quantificações de informações financeiras, patrimoniais e governamentais, que viabilizem aos agentes econômicos e aos administradores de qualquer segmento produtivo ou institucional o pleno cumprimento de seus encargos quanto ao gerenciamento, aos controles e à prestação de contas de sua gestão perante a sociedade, gerando também informações para a tomada de decisão, organização de atitudes e construção de valores orientados para a cidadania;

VII - Desenvolver, analisar e implantar sistemas de informação contábil e de controle gerencial, revelando capacidade crítica e analítica para avaliar as implicações organizacionais com a tecnologia da informação;

VIII - Exercer com ética e proficiência as atribuições e prerrogativas que lhe são prescritas através da legislação específica, revelando domínios adequados aos diferentes modelos organizacionais.

Para o profissional técnico, o registro no Conselho Regional de Contabilidade apenas era possível até a data de 01 de junho de 2015. Isto se explica através da Lei n. 12.249/10, que restringe a possibilidade de obtenção do registro aos técnicos em contabilidade.

Para o profissional graduado, além destes estudos, o mesmo deve obter, através de certificação, o registro no Conselho Regional de Contabilidade de seu estado para, assim, desempenhar suas atividades.

Como pontua o CRC, o profissional da contabilidade pode exercer múltiplas funções, podendo ser autônomo, empresário de contabilidade, auditor interno ou independente, consultor tributário, auditor fiscal, *controller*, perito contábil, acadêmico, membro do conselho fiscal e de administração, membro de comitês de auditoria, membro de entidade de classe e executivo.

Para Franco (1999), o “contador se tornou um consultor profissional confiável, cujo aconselhamento é solicitado para uma ampla gama de assuntos. Para ser bem-sucedidos, precisam ser treinados de forma diferente. Além dos conhecimentos técnicos essenciais, o contador da atualidade precisa desenvolver habilidades relativas à comunicação, relações

humanas e administração, criando um balanceamento adequado entre a formação teórica e a experiência prática”.

Segundo destaca o site do CRC do Estado de São Paulo, o mercado oferece muitas oportunidades para o profissional da contabilidade e para que sua carreira seja bem-sucedida, uma vez que, na existência de uma entidade, seja ela pública ou privada, de porte grande, médio ou pequeno, lá deverá exigir a figura do profissional da contabilidade.

Desde a década de 1990, já se visualizava que o profissional da contabilidade iria enfrentar desafios e habilidades distantes das que possuía naquela época. Como pontua Nasi (1998), dentre suas novas funções, este iria atender a ligações de clientes de outros países, formar novas alianças profissionais, ter conhecimentos de informática, estatística e matemática, além de conhecer processos de gestão, de tecnologia e qualidade, sendo um profissional completo.

Assim, nota-se que o papel deste profissional está sempre com novas responsabilidades, com auxílio à administração a manter o negócio na rota previamente estipulada, o que demanda que este tenha sólidos conhecimentos de tópicos relacionados a finanças, economia e gestão, assim como ética, responsabilidade social e ciências humanas, para que consiga desempenhar suas funções com a máxima competência.

Entretanto, o momento áureo descrito anteriormente, da forma como é visto nos dias atuais, decorre de uma série de mudanças ocorridas com o tempo. Ao longo dos anos, o profissional da contabilidade gradativamente deixa de realizar apenas funções burocráticas, o que o caracterizava como “guarda-livros”, conforme apontado por Cordeiro e Duarte (2006, p. 78), em que sua função primordial era a de escriturar livros, com sua responsabilidade restrita à operacionalidade das informações, e passa a ter papel de destaque como gerador de informações para processos decisórios de uma companhia.

Não apenas exigências técnicas, mas também questões comportamentais são feitas nesta nova realidade destes profissionais, tais como citam Cordeiro e Duarte (2006, p.70): “iniciativa, coragem, ética, visão de futuro, habilidade de negociação, flexibilidade, capacidade de inovar e criar e, sobretudo, conhecimento de sua área de atuação”.

Conforme Siqueira e Soltelinho (2001, p.70), os primeiros anúncios procurando um profissional com multidisciplinaridade remontam ao início da década de 1960, em que se buscava uma pessoa com experiência em contabilidade, legislação fiscal, contabilidade industrial e interpretação de balanços, sendo este próximo ao que se exige pela área de controladoria. A procura nesta época por este tipo de profissional é baixa devido à dois pontos, segundo discorrem Siqueira e Soltelinho (2001, p.71): o primeiro possivelmente

devido a não complexidade dos negócios e ao controle estar concentrado na mão dos proprietários, além da baixa delegação; o segundo devido ao grau de exigência nas atividades do profissional de controladoria.

Na segunda metade da década de 1960, segundo estes mesmos autores, houve um rápido crescimento da demanda por este tipo de profissional, possivelmente atrelado ao aumento de investimento no país, o que levou empresas de grande porte e complexidade a aqui se instalarem, trazendo consigo o conceito de controladoria.

A consolidação da função, segundo relatam Siqueira e Soltelinho (2001, p.73), acontece na década de 1980, dado o grande volume de anúncios encontrados, sendo o perfil procurado muito semelhante àquele da década de 1960, mas com aumento da função de Avaliação e Assessoramento. Isto decorre principalmente do processo de profissionalização a que boa parte das empresas brasileiras estava se submetendo.

E por fim, na pesquisa elaborada por Siqueira e Soltelinho (2001, p. 75), quando analisada a década de 1990, observa-se uma busca por profissionais pelas empresas de médio porte com as mesmas qualidades que as de grande porte buscavam na década de 1980. Isto se deve, provavelmente, ao processo de globalização, que requer que as empresas se adaptem em busca de maior competitividade, deixando a administração familiar e profissionalizando seus quadros.

Neste contexto, percebe-se que, com o passar dos anos, o profissional buscou realizar mudanças de postura diante da organização, adquirindo mais pró-atividade, conforme apontado no início da década de 1990 por Iudícibus (1990, p.7), que “para seu benefício profissional e como cidadão, o contador deve manter-se atualizado não apenas com as novidades de sua profissão, mas de forma mais ampla, interessar-se pelos assuntos econômicos, sociais e políticos que tanto influem no cenário em que se desenrola a profissão”.

Assim, o profissional da contabilidade foi sendo desenhado ao longo dos anos, devido às circunstâncias provocadas pelo atual cenário globalizado, voltando o enfoque não apenas para o registro dos acontecimentos e atendimento ao fisco, mas também para informações gerenciais, além do auxílio na tomada de decisões.

Desta maneira, o profissional da contabilidade, deparando-se com o mercado competitivo e a crescente informatização do conhecimento, atento a novos paradigmas, necessita de mudanças em seus métodos tradicionais, buscando a qualidade de seus serviços prestados. Vê-se que o profissional, cada vez mais, opta por caminhos um pouco mais ousados, com vontade de aprender novos conhecimentos, acumulando novas habilidades e competências, conforme pontuam Cordeiro e Duarte (2006, p. 80).

Este mesmo autor afirma que “o contabilista deve possuir um perfil e uma formação humanística, uma visão global que o habilite a compreender o meio social, político, econômico e cultural onde está inserido, tomando decisões em um mundo diversificado e independente”. Assim, o profissional deve ter capacidade técnica e científica para suas atividades profissionais, observando os valores éticos, morais e sociais, além de competência para analisar situações consideradas críticas das organizações, antecipando eventuais erros, sendo eficiente no desempenho de suas novas atribuições, sendo o portador da informação, esta que é o elo entre o processo contábil e a tomada de decisões da alta diretoria, conforme pontua Cordeiro e Duarte (2006, p.93).

Também segundo Takakura (2002, p.1), observa-se que “o papel do profissional contábil é de extrema importância, principalmente no processo de geração de informação em tempo oportuno para tomada de decisão, enfocando a qualidade desta informação para o seu receptor. É papel da contabilidade indicar caminhos, alternativas, soluções para as diversas situações entre as entidades frente a este mercado globalizado”.

Conforme aponta Marion (2003, p. 3), “o profissional contábil é levado a administrar sua própria carreira”. Este autor pontua que é o profissional que deve atentar-se para as oportunidades no mercado de trabalho, investindo em *marketing* pessoal, em conhecimento e satisfação de seus clientes, conhecendo suas necessidades para estabelecer um bom relacionamento.

Deste modo, é o profissional da contabilidade o dono de sua própria carreira, e quem deve analisar os caminhos que gostaria de percorrer e quais os objetivos que deseja alcançar. Com estas perspectivas, o profissional da contabilidade, sob a ótica da educação continuada, deve nortear sua carreira por meio de tópicos que julgar necessários para o aprimoramento do conhecimento de cada momento de sua carreira.

2.5. A educação continuada na vida do profissional da Contabilidade

A dinâmica do mercado de trabalho exige do profissional constante atualização frente às inovações atuais, tornando a formação continuada objeto de discussão e reflexão não apenas na área contábil, como em diferentes áreas do conhecimento. E para suprir esta necessidade, muitas são as possibilidades que surgem para disseminar novas normas, regulamentos e o conhecimento como um todo.

Nota-se cada vez mais que a educação continuada é um diferencial para os profissionais ligados à contabilidade, aumentando seu potencial para melhor execução e aplicação de seus conhecimentos na área em que atuam.

Nesta mesma linha, Nascimento (2003, p. 56) pontua que estar em constante aprendizado torna-se indispensável para este profissional, independentemente da área em que atua, uma vez que a produção do conhecimento está acelerada, esta solução surge como forma de desenvolvimento profissional.

Corroborando com o autor acima, Ferreira (2006) afirma que “a realidade exige qualificações cada vez mais elevadas para qualquer área profissional ou prestação de serviço, tornando a necessidade educacional da população, cada vez maior”, catalisando uma vez mais o processo da educação continuada na vida profissional.

Este processo de formação e constante atualização acentua-se com grande rapidez nos dias atuais, dado que, conforme citado por Ferreira (2003, p.2), no passado as mudanças eram gradativas e, por vezes, o profissional utilizava de seus conhecimentos adquiridos no período de formação por toda a vida profissional. Entretanto, atualmente, apenas a conclusão do curso de bacharelado não torna o profissional da contabilidade competente para o mercado de trabalho, fazendo com que haja maiores investimentos em sua carreira.

E na atualidade, observa-se uma sociedade que está cada vez mais exigente em relação à educação profissional, isto é, buscando cursos, palestras, entre outros, com maior qualidade. Além dos profissionais, nesta mesma linha, muitas companhias apreciam, além da formação do bacharelado, a atualização constante do profissional, por meio de cursos à distância, cursos de especialização, pós-graduações *stricto sensu* ou *lato sensu*, congressos, palestras, leituras diversas, entre outros. Não somente as empresas, mas também a dinâmica do mercado exige atualização e aprendizado contínuos, frente às inovações que ocorrem cada vez mais rápido. Assim, a educação continuada faz parte da carreira profissional, vista como uma forma de sobrevivência e desenvolvimento profissional.

Como citado por Ferreira (2006, p.22), “quem não acompanhar as mudanças científicas e tecnológicas, prematuramente estará inabilitado para o trabalho e para a vida em sociedade, que contraditoriamente, pela própria evolução, produziu também o não trabalho”.

Portanto, conclui-se que existe uma necessidade educacional cada vez maior, tanto na vida profissional quanto pessoal, uma vez que qualificações cada vez mais elevadas são solicitadas para qualquer área em que o profissional atuar, ou para qualquer tipo de prestação de serviço que for oferecida.

Na classe contábil, nota-se que a educação continuada está regulamentada pela Resolução do Conselho Federal de Contabilidade nº 945/02, que aprovou a NBC PA 12. Esta resolução dispõe sobre as Normas sobre Educação Profissional Continuada, coordenada pela Comissão de Educação Profissional Continuada do Conselho Federal de Contabilidade (CEPC-CFC).

Segundo a resolução, tem-se que:

Educação Profissional Continuada é a atividade formal e reconhecida pelo CFC, que tem o intuito de manter, atualizar e expandir os conhecimentos técnicos e profissionais, as habilidades e as competências indispensáveis à qualidade e ao pleno atendimento às normas que regem o exercício de auditoria independente.

2.6. Possibilidades da educação continuada

O ensino no país é motivado, segundo Giuliani (2010, p.95), pela alta qualificação exigida pela área de recursos humanos e assim, muitos buscam um aperfeiçoamento em sua área de formação.

Neste caminho, há uma vasta lista de ofertas apresentadas com a finalidade de atualização do conhecimento do profissional da contabilidade, frente às exigências do mercado de trabalho e dos órgãos reguladores da profissão.

Quando analisada a Norma Brasileira de Contabilidade NBC PG 12, de 21 de novembro de 2014, estas possibilidades oferecidas para ampliação do conhecimento são denominadas de eventos, isto é, atividades aprovadas pela CEPC-CFC (Comissão de Educação Profissional Continuada) e listadas em quatro categorias, conforme a tabela 2.

Tabela 2 - Possibilidades para atualização do conhecimento.

Tipos	Naturezas
Aquisição de conhecimento	Cursos internos ou externos, treinamentos internos e reuniões técnicas internas das firmas de auditoria credenciados (presenciais, a distância ou mista) Cursos de pós-graduação (<i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>) oferecidos por IES registradas no MEC Demais cursos e palestras credenciadas (presenciais e à distância) Auto estudo credenciado (presenciais, à distância ou mistos) Eventos credenciados, como: conferências, seminários, fóruns, debates, encontros, reuniões técnicas, painéis, congressos, convenções, simpósios nacionais ou internacionais.
Docência	Pós-graduação (<i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>) Graduação e cursos de extensão Cursos ou eventos credenciados
Atuação como participante	Comissões Técnicas e Profissionais no Brasil ou no Exterior Orientação de tese, dissertação ou monografia Participação em bancas acadêmicas
Produção Intelectual	Publicações de artigos em jornais e em revistas nacionais e internacionais, de forma impressa ou eletrônica Estudos ou trabalhos de pesquisa técnica Autoria de livros Consultoria de livros Tradução de livros

Fonte: NBC PG12 (2014, anexo II).

Vale destacar que para algumas das atividades listadas no quadro 2 envolvem-se as capacitadoras, conforme denominadas pela norma NBC PG 12, tratando-se de entidade a qual promove as atividades de conhecimento de Educação Profissional Continuada listadas nesta mesma norma, responsável pelo envio de informações de seus cursos, tais como abrangência, público alvo, nome e currículo dos professores, realização dos cursos, lista contendo os

palestrantes e os participantes de cada evento, entre outros, podendo ser órgãos reguladores, instituições de ensino, federações etc., conforme listado abaixo e encontrados na norma:

- (a) Conselho Federal de Contabilidade (CFC);
- (b) Conselhos Regionais de Contabilidade (CRCs);
- (c) Fundação Brasileira de Contabilidade (FBC);
- (d) Academia Brasileira de Ciências Contábeis (Abracicon);
- (e) IBRACON – Instituto dos Auditores Independentes do Brasil;
- (f) Instituições de Ensino Superior (IES), credenciadas pelo MEC;
- (g) Instituições de Especialização ou Desenvolvimento Profissional que ofereçam cursos ao público em geral;
- (h) Federações, Sindicatos e Associações da classe contábil;
- (i) Firmas de Auditoria Independente;
- (j) Organizações Contábeis; e
- (k) Órgãos Reguladores.

Para cumprimento da norma, isto é, para que o profissional da contabilidade esteja de acordo com os dispositivos desta norma, tem-se a necessidade da obtenção de quarenta pontos anuais, distribuídos entre as diversas opções listadas no quadro 2, respeitando-se os limites para cada natureza de atividade e sendo de responsabilidade do profissional da contabilidade a inserção destes pontos na página do Conselho Regional de Contabilidade. Deste modo, para confronto das informações, por um lado, o profissional coloca suas atividades realizadas naquele ano e a capacitadora, por outro lado, fornece dados da realização tanto de seus cursos presenciais (nome do curso, área temática, conteúdo programado, bibliografia utilizada, modalidade, critério de avaliação, nome dos professores, entre outros), quanto dos cursos realizados à distância (tais como forma de funcionamento, comprovação de aquisição de conhecimento e recursos a serem utilizados), assim como a emissão de diplomas, certificados atestados ou documento equivalente para seus participantes.

Das quatro categorias citadas no quadro 2, aparece a seguir uma breve descrição das mesmas.

A primeira categoria citada no quadro 2, denominada “aquisição de conhecimento”, apresenta características, segundo a norma, que contribuem para a melhoria da performance do profissional, tendo em seu conteúdo aspectos técnicos e profissionais relacionados ao Programa de Educação Continuada (Norma NBC PG 12, p.13). Dentro desta categoria surgem

curso internos, externos, de extensão ou pós-graduação, presenciais, à distância ou mistos, entre outros.

A segunda categoria, “docência”, apresenta como características a disseminação do conhecimento por meio de aulas ministradas na graduação, pós-graduação, cursos de extensão, cursos ou eventos.

Para a terceira categoria, nomeada como “atuação como participante”, tem-se como atributos a contribuição do profissional da contabilidade pela participação em comissões técnicas, bancas acadêmicas, orientações de trabalho de conclusão de curso, teses e dissertações.

E para a última categoria citada, “produção intelectual”, vê-se a contribuição do profissional na publicação de livros, artigos, estudos, entre outros.

Assim, são diversos os modos disponibilizados pela norma para atualização do conhecimento do profissional da contabilidade após seu egresso do curso de graduação em Ciências Contábeis.

Segundo Maciel e Nogueira (2009, p. 74), com a globalização e seus desdobramentos, gestores educacionais passaram a refletir sobre a qualidade de formação de seus alunos, visto a urgência na formação de um novo perfil voltado para as demandas solicitadas, sendo competente às instituições de ensino atender a esta demanda por meio de seus diversos cursos, formando pessoas capazes de promover o desenvolvimento do país.

Dentro os diversos cursos oferecidos, em pesquisas recentes, como aponta Koliver (2005, p.11), nota-se um crescente aumento nos cursos de pós-graduação na década de 1990.

Os cursos de pós-graduação foram oficialmente regulamentados em 1972 pelo Ministério da Educação (MEC), que os dividiu em mestrado e doutorado, cujas diretrizes fundamentais eram as de que se desenvolvessem e se consolidassem como agentes de formação pessoal para as universidades, pela propagação do conhecimento.

Este sistema se desenvolveu rapidamente, buscando formar professores com capacidade em treinar pesquisadores, e assim, atendendo a principal premissa da política montada para o ensino superior.

Os cursos de pós-graduação foram distintos em pós-graduação “*Stricto Sensu*” e pós-graduação “*Lato Sensu*” pelo Parecer 977/65, emitido pelo Conselheiro Newton Sucupira, em que se define a limitação da abordagem acadêmica a cursos “*Stricto Sensu*”, na figura do mestrado e doutorado, e cursos de pós-graduação “*Lato Sensu*”, ligados a demandas do mercado, como, por exemplo, cursos de extensão, educação continuada e MBA (*Master in Business Administration*).

Porém, mesmo com todo o esforço realizado pelo governo federal em novos cursos de graduação e pós-graduação nos últimos anos, como cita Barbosa Filho e Pessoa (2008, p.99), detectam-se ainda pontos de escassez relativos ao capital humano.

Interessante observar que a norma oferece a obtenção de pontos por meio da docência, isto é, lecionando, seja para cursos de graduação, cursos de extensão, pós-graduação (*lato sensu* ou *stricto sensu*), cursos ou eventos cadastrados junto ao CRC. Nota-se assim uma crescente preocupação para com os profissionais de ensino uma vez que, segundo Favero (1992, p.43), a área de ensino contábil, por vezes, se depara com a perda de profissionais qualificados para o setor empresarial, que lhe oferece melhores condições de trabalho e, assim, retira do ensino aqueles que contribuiriam com um maior impulso ao desenvolvimento do setor educacional.

Corroborando com a importância do ensino na área contábil proposto pela norma, tem-se que, segundo cita Andere e Araujo (2008, p.92), além da experiência prática do professor, isto é, sua formação técnica por meio de conhecimentos específicos, este precisa ter formação pedagógica ao longo de sua carreira, ou seja, além do domínio sobre as práticas contábeis, o docente precisa conhecer a arte de ensinar.

O professor, como citam Andere e Araujo (2008, p.94) é a “figura central, o principal capital humano de uma Instituição de Ensino Superior” sendo este uma figura importante no processo educativo.

Neste sentido, Nossa (1999 p. 5), através de seu estudo referente ao corpo docente dos cursos de graduação em Ciências Contábeis no país, cita que os professores são um dos principais agentes de mudança no ensino e que estes devem se preparar para fazer o aluno aprender a aprender, uma vez que, após o término de um curso, situações novas e reais podem acontecer.

Assim, esta norma vem ao encontro da necessidade contínua no processo de formação do professor.

E neste processo de formação e transmissão do conhecimento, têm-se as seguintes modalidades que podem ser realizadas: cursos presenciais, cursos à distância ou cursos mistos.

Cursos presenciais apresentam a metodologia tradicional de ensino, em que professor e aluno estão em sala de aula, onde o professor expõe os temas a serem abordados, sendo este o centro do saber, o especialista em determinado assunto. Nesta metodologia são utilizados recursos discursivos orais, retroprojeter, quadro negro, livros, transparências, e todas as aulas são em horários determinados e previamente acordados entre ambas as partes.

Algumas vantagens encontradas nesta modalidade são: dúvidas podem ser esclarecidas no momento da aula ou logo após o término da mesma, é independente do uso da internet, possibilitando a todos assistirem a aula, oferece a interação com outros alunos e assim, possibilita a troca de material, experiências e dicas para o estudo. Outra vantagem importante que vale destacar é a não distração em sala de aula, ajudando, assim, os alunos a manterem o foco em seus estudos.

Para a segunda modalidade disponível para atualização do conhecimento, observa-se que são diversos os estudos encontrados sobre este tema.

Segundo conceito do Ministério da Educação, a educação à distância é a modalidade em que aluno e professores encontram-se segregados, isto é, em ambientes distintos, mas unidos por meios e tecnologias de informação e comunicação, possibilitando um novo passo à expansão da educação superior, observada pela diversificação de modelos, oriundos de múltiplas combinações de recursos educacionais, obtidos da combinação da natureza do curso com as necessidades dos alunos e professores, definindo assim, qual o percentual da presença do aluno em sala de aula para eventuais realizações de provas, defesas de trabalho de conclusão de curso, entre outros.

Assim, nota-se o reconhecimento desta modalidade do aprender por parte do governo federal, que visa aumentar a demanda entre os interessados por este tipo de curso e as instituições de ensino superior que oferecem a solução alternativa.

Nesta linha, tem-se uma expansão visível no atual cenário por meio da educação à distância, que segundo Cornachione (2002, p.20) ultrapassa as formas tradicionais de ensino no país, envolvendo questões do tempo e espaço do aprender, havendo transposição de diversas barreiras, como a cultural, a geográfica, a social, entre outras, em que se deve ter cautela quando de sua expansão dado a não sempre disponibilidade de recursos tecnológicos a todos os interessados.

Este processo de aprendizagem, conforme Ikeda e Cavalheiro (2005, p. 57) é utilizado por muitos desde antes da década de 1990 com o surgimento do *World Wide Web*, que em conjunto com a internet, tem sido utilizado como facilitador na comunicação entre as instituições de ensino e seus alunos devido à disponibilização do conhecimento para que qualquer pessoa possa acessá-lo, descartando a necessidade de deslocamento do aluno e de horários previamente estabelecidos.

Em épocas passadas, veem-se resquícios de utilização deste tipo de método por budistas e também em Roma Antiga. Vale ressaltar que as Universidades Norte-americanas

iniciaram, por volta do século XIX, a disseminação do conhecimento por correspondências para atender alunos distantes geograficamente do *campus* físico.

Segundo Ikeda (2005, p. 67) a principal vantagem deste meio de ensino é fornecer ao aluno o poder da escolha de seus horários de estudo, em que cada indivíduo terá seu tempo de aprendizagem, junto com economia de tempo e custos, uma vez que não há a necessidade de deslocamento para um determinado espaço físico e o não constrangimento de qualquer natureza, uma vez que os encontros serão virtuais.

Entretanto, para que este método seja eficaz e traga benefícios àqueles que o escolheram, é necessário autocontrole e disciplina por parte do aluno para estudo do material e realização de tarefas solicitadas, e, do outro lado, a constante motivação por parte dos professores e tutores, uma vez que este método tende a aumentar o isolamento dos alunos, fazendo com que estes fiquem dispersos com mais facilidade. Também é evidenciada por Cornachione (2002, p. 38) em seu artigo baseado em análises e experimentos tanto com alunos de graduação, quanto alunos de pós-graduação, a existência do rompimento de barreiras geográficas e sociais, assim como o aprimoramento da língua escrita como vantagens ao avanço da tecnologia da informação e, na contramão, a dificuldade existente na punição devido ao relacionamento professor-aluno se dar num ambiente virtual.

Como cita Cornachione (2007, p.7), dois são os pontos relevantes a serem discutidos quando o assunto é a educação à distância: o tempo e a qualidade. Este primeiro devido ao mito de que cursos *on-line* “criam” tempo para as atividades educacionais. O que ocorre, na verdade, é a organização de seus horários que deverá ser criada pelo indivíduo para a realização de trabalhos, leituras entre outras atividades exigidas para que ocorra o aprendizado, seja no *e-Learning* ou pelo método tradicional. Para a qualidade, este autor nos relata a necessidade de dedicação para o ambiente do *e-Learning* conforme planejamento. Vários são os esforços que devem ser envolvidos para que os participantes saiam beneficiados. E espera que o senso de responsabilidade do aluno com seu próprio aprendizado reflita sua maturidade que aquele determinado curso traz em seu momento de carreira.

Vale destacar também que muitas instituições do setor privado, em busca do aprendizado contínuo a seus colaboradores, apresentam Universidades Corporativas ou também chamadas de Institutos.

Este método é muito utilizado em outros países, como os Estados Unidos, em que o número de universidades triplicou de tamanho na década de 1990, segundo pontua Eboli (1999, p.20). Apresenta como principais características: a oportunidade concedida aos executivos para acelerar o fluxo de aprendizagem, o treinamento de seus colaboradores na

cultura da instituição que a patrocina, motivando-os, qualificando e, conseqüentemente, impactando na qualidade de suas entregas.

Assim, conforme exposto, são diversas as maneiras para a remodelagem dos conhecimentos do profissional da contabilidade e que possuem pontos na norma regente sobre o tema de educação continuada.

2.7. Estudos correlatos

Estudos relacionados à educação continuada abrangem diversos campos de atuação, não apenas se restringindo à área da contabilidade. Assim foram analisados e pesquisados diversos trabalhos correlatos ao tema desta pesquisa.

Siqueira e Soltelinho (2001) analisaram a evolução do *controller* no país desde seu surgimento até os dias atuais baseados em anúncios publicados na seção de classificados do jornal. Para isso, foram selecionados quatro anos específicos, sendo eles: 1960, 1970, 1980 e 1989 e constatou-se um aumento na demanda por estes profissionais a partir do ano de 1970, época em que se observa uma crescente dos investimentos diretos realizados no país por organizações estrangeiras. Nesta pesquisa, constatou-se um grande número de organizações americanas e brasileiras com interesse em profissionais formados em ciências contábeis, economia e administração. Também há evidências que o mercado deseja um profissional cada vez mais experiente, com conhecimentos em informática, domínio de língua estrangeira, com habilidades para trabalhar sob pressão e em equipe, comunicativo e com capacidade de liderar.

Para Nascimento (2009), em pesquisa realizada no município de Rondonópolis, Estado de Mato Grosso, a educação continuada é vista como um mecanismo eficaz na atuação do profissional da contabilidade. O objetivo deste trabalho foi o de demonstrar a educação continuada como primordial entre os profissionais da contabilidade daquele município. A pesquisa descritiva se baseou em levantamento realizado junto a quatorze escritórios contábeis registrados no Conselho Regional de Contabilidade (CRC) do Estado de Mato Grosso.

Conforme exposto por Avelino (2005) nota-se que a cultura acerca da obrigatoriedade do programa de Educação Profissional Continuada ainda não é positivamente disseminada entre os profissionais da contabilidade. Sua pesquisa mostrou que os contadores da cidade de Fortaleza, no Ceará, sabem da importância de uma aprendizagem contínua, entretanto, eles

acreditam que teriam dificuldades caso esta atividade se torne mandatória, devido a alguns fatores que os desmotivam, tais como atividades dispendiosas, a pouca quantidade de cursos oferecidos e também a falta do tempo.

Pesquisas realizadas por Negra e Negra (2002) expõem a necessidade do profissional da contabilidade em estar no processo de educação e aprendizagem contínuo, frente às transformações tecnológicas e organizacionais, como meio de sobrevivência. Esta pesquisa, realizada a partir da opinião de profissionais da contabilidade e também de outras categorias sobre o tema, resultou na elaboração de um modelo matemático que pode ser utilizado para medir o crescimento do aprendizado, ou ainda adotado por órgãos da classe contábil.

Pesquisa realizada por Cordeiro e Duarte (2006, p. 68) trouxe os principais fatores que delineiam o profissional da contabilidade frente à nova realidade, sendo o principal obstáculo observado o da natureza comportamental, ou seja, este profissional apresenta o desafio constante de se adaptar a novos conceitos e novos paradigmas, buscando identificar as necessidades das entidades, fornecer informações objetivas e de qualidade, e transmiti-las de forma eficaz a seus usuários.

Koliver (2005) concluiu em sua pesquisa que o profissional da contabilidade deve apresentar uma postura firme e permanente quando se está frente ao problema apresentado pela organização em que trabalha. Neste trabalho, o autor buscou analisar a enorme quantidade de cursos sobre temas relacionados a sistemas de informação e ao papel da controladoria.

Alguns estudos abrangem o tópico relacionado à educação continuada realizada de forma não presencial, como a pesquisa feita por Ikeda e Cavalheiro (2005), em que demonstraram que a importância do saber e do conhecimento do estudo não presencial, também conhecido como estudo à distância, vem crescendo ao longo dos últimos anos, em constante evolução, principalmente após o surgimento de meios eletrônicos de comunicação. Porém, como os próprios autores alertam, algumas barreiras precisam ser superadas, tais como a disciplina dos alunos, a falta do contato pessoal entre professor e aluno, e a dificuldade em manter o aluno motivado.

Outra pesquisa realizada, sobre este mesmo tópico, por Oliveira e Domingues (2011) mostra que o perfil de estilo de aprendizagem dos alunos dos cursos realizados à distância é idêntico a daqueles do ensino presencial, o que evidencia que o processo de aprendizagem da formação do conhecimento para ambas as turmas se dá de forma prática e empírica, com foco na aplicação objetiva do conhecimento.

Sob o ponto de vista dos egressos de cursos de Mestrado Profissional em Controladoria e Contabilidade, Silva (2012) identificou os principais fatores destes cursos, pela ótica da Teoria do Capital Humano, que contribuem para a trajetória profissional dos egressos, além de listar os motivos da escolha por este curso. Em seu trabalho, realizado com aplicação de questionário eletrônico enviado a quatro universidades do país, identificou-se que os fatores mais relevantes foram: visibilidade e fortalecimento profissional, aprimoramento e desenvolvimento em docência e pesquisa, e empregabilidade e aumento de competitividade profissional.

A educação continuada também é muito pesquisada quando utilizada como ferramenta de aprendizagem contínua entre os professores, não apenas da área contábil, mas também de outras áreas.

Na pesquisa realizada por Silva (2000), em que foram entrevistadas vinte professoras de escolas públicas, nas cidades de São Paulo, no Brasil, e Lisboa, em Portugal, buscou-se entender quais as necessidades relativas à educação continuada eram pré-requisitos para a interação no relacionamento professor-aluno. Após as análises, concluiu-se que entrevistas funcionam como excelente ferramenta de trabalho, da qual é possível recolher informação útil e pertinente e, assim, aperfeiçoar os programas de formação. Vale destacar que a devolutiva mobilizou o corpo docente, demonstrando ser esta uma estratégia de formação contínua eficaz, uma vez que contribuiu para repensar e reformular práticas e metodologias de interação professor-aluno.

Andere e Araujo (2008) analisaram, por meio de questionários realizados com coordenadores e discentes de cursos de Programas de Pós-Graduação (*Stricto Sensu*), a formação do professor de Contabilidade por via de quatro áreas de formação: prática, técnico-científica, pedagógica e social-política. Constatou-se nesta pesquisa que a primeira área para que os programas estão direcionados é a área técnico-científica, buscando formar pesquisadores com conhecimentos específicos da área contábil, e em segundo lugar a formação pedagógica, através do incentivo à docência e do desenvolvimento de habilidades didáticas e pedagógicas.

Observa-se que é amplo o estudo direcionado à educação continuada para profissionais da contabilidade, uma vez que há grande interesse no tema, notadamente importante para todos os envolvidos: profissionais à procura de crescimento e desenvolvimento, instituições de ensino cujo objetivo é aprimorar os cursos oferecidos e contribuir para a elevação do nível de conhecimento da sociedade, pesquisadores em busca de respostas para as diversas perguntas acerca do assunto, governos e órgãos de classe

interessados em minimizar erros que profissionais com insuficiência de conhecimento poderiam cometer, empresas públicas e privadas que perseguem sempre maior eficiência em seus processos e projetos.

3. Procedimentos Metodológicos

3.1. Tipologia do estudo

Em trabalhos científicos encontram-se diversas tipologias de estudo, cada qual buscando atender do melhor modo o problema de pesquisa apresentado em cada averiguação. Assim, conforme pontua Beuren (2009, p. 76), tracejando a pesquisa, surgirá o processo de busca das respostas e também o surgimento de novos questionamentos e problemas, os quais podem ser recomendados em possíveis novas pesquisas.

Também conforme explanado por esta autora, no campo das ciências sociais, os tipos de pesquisa mais aplicáveis são aqueles classificados em descritivo, exploratório ou explicativo, sendo que os objetivos estabelecidos na pesquisa determinam qual seu enquadramento (Beuren, 2009, p.80).

Desta forma, este estudo, quanto aos seus objetivos, classifica-se como descritivo, pois apresenta como meta identificar atitudes, percepções e opiniões dentro do ambiente da população a ser estudada. Conforme Beuren (2009, p.82), este tipo de pesquisa descreve aspectos ou comportamentos da população analisada e utiliza técnicas padronizadas de coletas de dados.

Analisando a abordagem que pode ser adotada em uma pesquisa, chega-se à divisão em pesquisas qualitativas e pesquisas quantitativas. O primeiro tipo de pesquisa preocupa-se em caracterizar e aprofundar o problema de pesquisa, apresentando sua complexidade, analisando seus objetivos, com foco no comportamento e, em poucos casos, utiliza-se de pesquisas mensuráveis para obter os resultados esperados (Beuren, 2009, p.92). Por outro lado, estudos com pesquisas quantitativas atentam-se ao comportamento dos acontecimentos, pelo emprego de instrumentos estatísticos, seja na coleta ou no tratamento dos dados. Segundo Beuren (2009, p.92), esta segunda abordagem garante uma maior precisão dos resultados, evitando distorções de análises e interpretações. Ainda segundo a mesma autora, este tipo de pesquisa é frequentemente utilizado com estudos descritivos, que buscam classificar a relação das variáveis e a relação de causalidade entre fenômenos.

Assim, este estudo se caracteriza por uma abordagem quantitativa, em que serão coletados dados dos profissionais da contabilidade para posterior tratamento com ferramental estatístico.

Quanto aos procedimentos de coleta de dados, este estudo se caracteriza como um levantamento de dados, que conforme explica Gil, “se caracterizam pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. Basicamente, procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para, em seguida, mediante análise quantitativa, obterem-se as conclusões correspondentes aos dados coletados” (Gil, 2002, p. 50). Assim, é neste momento, em que se buscam as informações necessárias para o estudo em questão, por meio de questionário contendo perguntas fechadas, com possibilidades de resposta em uma escala Likert de 7 pontos.

Vale ressaltar que estudos realizados por levantamento de dados são de grande relevância quando atrelados a pesquisas descritivas, pois segundo Beuren (2009, p.86), tratam de resultados em que se busca a opinião da população a ser analisada, ou seja, os dados são coletados com base em uma parcela retirada de determinado retrato da população ou universo que se deseja conhecer. Segundo esta autora, deve-se, então, “atentar para o fato de que nenhuma amostra é perfeita, podendo variar o grau de erro ou viés”.

3.2. População e amostra

A população-alvo do presente estudo é composta pelos profissionais da contabilidade, sejam estes técnicos de contabilidade ou graduados em Ciências Contábeis, situados no Estado de São Paulo. Assim, tal amostra foi obtida por conveniência, pela rede social de contatos profissionais *LinkedIn*, além de envio por meio da ferramenta de correio eletrônico (e-mail) para contatos profissionais da área contábil, visando garantir a integridade dos dados coletados e preservando a confiabilidade da análise estatística.

A amostra inicial obtida para este estudo foi de 384 respostas consideradas válidas (foram excluídas 12 respostas da base de dados por falta considerável de respostas) de uma rede aproximada de 1.500 contatos, ou seja, êxito de aproximadamente 25% nas respostas validadas.

3.3. Procedimento de coleta de dados

O presente trabalho apresentou como procedimento de coleta de dados questionário eletrônico, com perguntas fechadas, objetivas e estruturadas. Como pontua Beuren (2009, p.131), questões objetivas e claras, formuladas de modo que sejam compreendidas pelos respondentes, podendo conter notas que expliquem a natureza da pesquisa e ressaltem a importância e a necessidade das respostas, a fim de motivar o respondente.

O questionário deve apresentar caráter impessoal assegurando, assim, a uniformidade na avaliação da situação proposta, pois segundo os autores Cervo e Bervian (2002, p. 50), tem-se que o questionário se trata de um instrumento para obtenção das respostas por meio de um método que o próprio informante consiga analisar e preencher. Este questionário pode ser realizado com perguntas fechadas, objetivas e padronizadas, de fácil explicação e análise pelo respondente, ou também com perguntas mistas, em que é possível a abertura para obtenção de maiores esclarecimentos a respeito do objeto de estudo.

A ferramenta *Google Forms* foi utilizada na elaboração da pesquisa, e o questionário ficou disposto no link <<http://goo.gl/forms/62MZquL24>>.

O questionário enviado, conforme visto no apêndice 3, conteve página inicial, em que é apresentado o objeto da pesquisa e instruções para o preenchimento. Neste primeiro momento, salienta-se o anonimato dos respondentes, e que as informações ali coletadas seriam utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos.

Após esta introdução, tem-se um quadro para o preenchimento dos “Dados Gerais”, para caracterização da amostra, conforme visto em apêndice 3.

Quando da finalização da primeira parte do questionário, o respondente é questionado se, após o término da graduação e ao longo de sua carreira profissional, buscou novos aprendizados, de forma contínua, por meio de cursos presenciais, à distância, palestras, congressos, pós-graduações, entre tantas outras possibilidades. Em caso negativo, o respondente é convidado a responder o motivo desta escolha. No caso positivo, este passa a responder 21 questões. Tais perguntas são realizadas com base na teoria do Isomorfismo e abertas nas variáveis relacionadas ao Isomorfismo mimético, coercitivo e normativo.

Com a primeira versão do questionário elaborada, buscou-se a validação do mesmo. Para isto, realizou-se um pré-teste para constatar possíveis modificações, visando a melhor compreensão de seu conteúdo. Neste pré-teste foi solicitado que dez profissionais da contabilidade o respondessem, entre eles profissionais do meio acadêmico e de diversas organizações. Após o retorno destes profissionais, com suas respostas e observações, foi

possível capturar as dificuldades encontradas relativas à compreensão e à interpretação no momento de responder as questões.

Logo após o retorno dos mesmos, foi realizada uma segunda versão do questionário, submetida para avaliação de quatro profissionais, sendo dois professores acadêmicos e dois profissionais do mercado.

Com este segundo retorno e também com a anuência dos mesmos, iniciou-se a distribuição do questionário pela rede social de contatos profissionais *LinkedIn* e de correio eletrônico (*e-mail*), realizada no mês de julho de 2015. O questionário foi enviado para um público de 1.500 pessoas, sendo que deste número, 50% via rede social de contatos profissionais LinkedIn e 50% por meio de correio eletrônico (*e-mail*) para colegas de profissão e ambientes corporativos. O período de abertura a respostas teve duração de 60 dias, em que foram realizados acessos diários para acompanhamento das respostas e verificação da validade das mesmas.

Após este período, obteve-se o resultado apresentado na tabela 3, em que é possível visualizar um resumo da eficiência da *survey* realizada.

Tabela 3 - Resultado da coleta de dados.

Ações	Número	Percentual
Envio do link para pesquisa	1500	100%
Total de respostas	384	25,6%
Exclusões	12	0,8%
Total de respostas válidas	372	24,8%

Fonte: elaborado pela autora.

3.4. Procedimento de tratamento dos dados

Por se tratar de uma pesquisa quantitativa, utilizou-se o software SPSS da IBM para a realização de análises e interpretação dos dados coletados pela *survey*.

Após análise da estrutura desta pesquisa, optou-se pela utilização da técnica de análise fatorial que, de acordo com Corrar et al. (2007, p. 74), descreve um conjunto de variáveis originais por meio da criação de um número menor de fatores, simplificando estruturas complexas de relacionamento.

Para Hair et al. (2005, p.91) o principal propósito da análise fatorial é a definição de uma estrutura subjacente em uma matriz de dados, definindo um conjunto de fatores comuns no momento de abordar o problema de analisar a correlação entre um grande número de variáveis, como, por exemplo, respostas de um questionário.

Com a análise fatorial, como pontuam Hair et al. (2005), obtém-se uma “matriz de fatores extraídos”. Esta matriz agrupa as variáveis por fatores individuais, atribuindo a carga fatorial de cada variável na composição de cada fator. Deste modo, é permitido identificar quanto cada variável contribuiu para a formação do fator.

4. Apresentação e análise dos Resultados

Após a base de dados sanada, isto é, com a exclusão das respostas consideradas não válidas, foi realizada a análise fatorial (AF), também conhecida como análise do fator comum. Esta técnica de análise multivariada com interdependência consiste em sintetizar as relações observadas na pesquisa entre um conjunto de variáveis inter-relacionadas na busca por fatores comuns (Corrar et al., 2007, p.74). Com o auxílio desta técnica e, também, se valendo das informações coletadas na pesquisa, este trabalho visa identificar de quais os motivos o profissional da contabilidade se vale para procurar por uma modalidade de educação continuada.

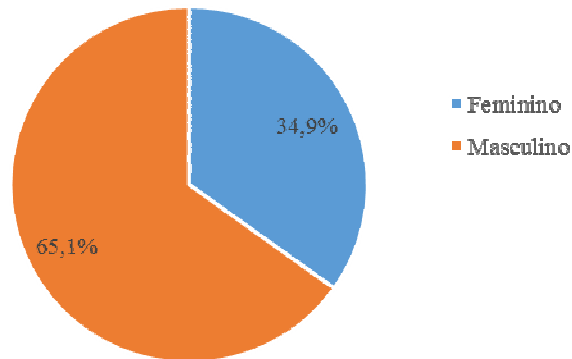
4.1. Caracterização da amostra

O primeiro passo é o entendimento do perfil da amostra, o que foi obtido via seis perguntas: gênero do profissional, idade, formação acadêmica, anos de experiência, área de atuação e cargo na empresa.

Na figura 1 nota-se que mais da metade da amostra, no caso 65,6%, correspondem a profissionais do gênero masculino, enquanto 34,4% correspondem a mulheres. Associando-se a fatia correspondente ao sexo feminino à Teoria do Capital Humano segundo Becker (1993), é perfeitamente plausível considerar que a participação das mulheres no grupo de profissionais da contabilidade é bastante acentuada, uma vez que, antes da década de 1960, indivíduos do gênero feminino preferiam profissões ligadas à educação a outras, como as ligadas ao universo da Contabilidade.

Figura 1 - Distribuição por gênero dos respondentes.

Distribuição por gênero dos respondentes

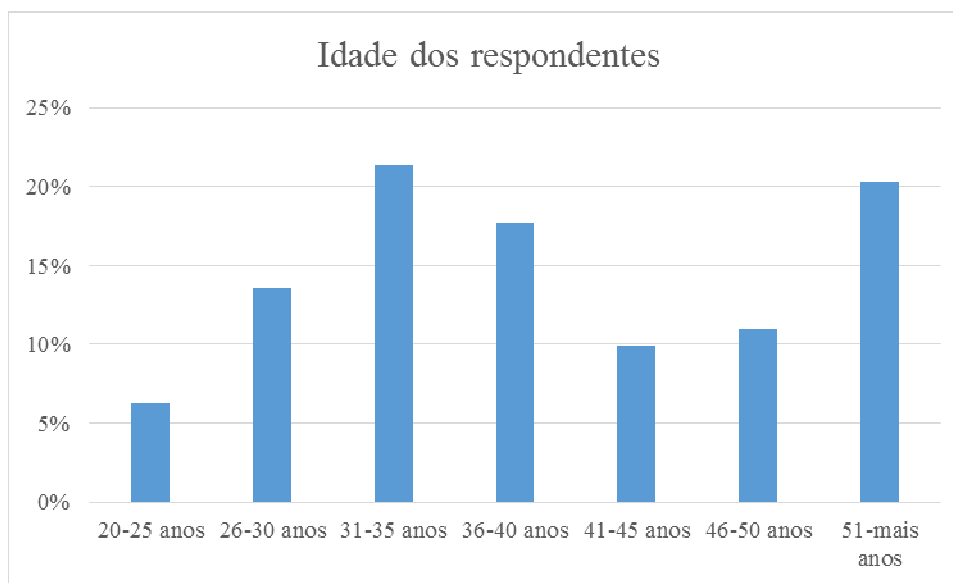


Fonte: elaborado pela autora.

Quando comparado a figura 1 com a amostra da população do Estado de São Paulo encontrada no site do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) vemos uma proximidade dos percentuais. Dados de 2015 mostram que 40,7% da população de profissionais da contabilidade do Estado de São Paulo são do gênero feminino, enquanto que 59,3% refere-se ao gênero masculino. Assim, nota-se que a amostra analisada neste trabalho reflete a população do Estado de São Paulo.

Na figura 2, observa-se a distribuição da amostra por faixa etária, em que 39,1% da amostra estão concentrados na faixa etária entre os 31 anos e 40 anos, sendo 21,4% na faixa de 31 a 35 anos e 17,7% na faixa 36 a 40 anos. Dos 60,9% restantes, 20,3% encontram-se na faixa etária acima de 51 anos, 13,5% na faixa de 26 a 30 anos, 10,9% entre 46 e 50 anos, 9,9% na faixa de 41 a 45 anos e 6,3% entre 20 e 25 anos.

Figura 2 - Faixa etária dos participantes da pesquisa.

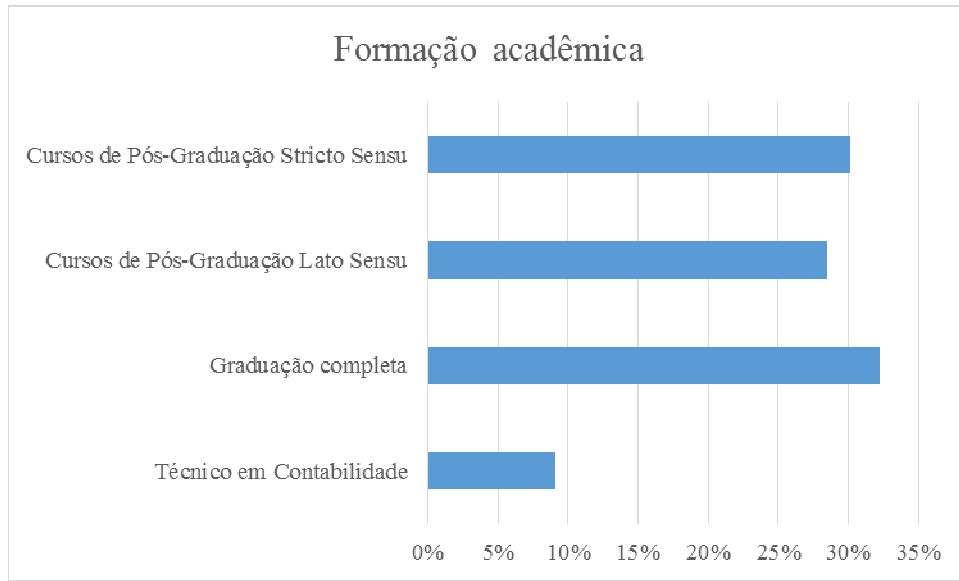


Fonte: elaborado pela autora

Já na figura 3, tem-se a formação acadêmica dos respondentes desta amostra. Nota-se que 58,6% da amostra correspondem a cursos de pós-graduação, sendo 28,5% correspondente a cursos de pós-graduação *Lato Sensu* e 30,1% a cursos *Stricto Sensu*, 32,3% correspondem à graduação completa, e apenas 9,1% dizem respeito a técnicos em contabilidade. Assim, em uma primeira análise, observa-se que muitos dos profissionais da contabilidade se utilizaram de cursos como meio de atualização de seus conhecimentos, o que confronta a Teoria do Capital Humano (Schultz, 1973), que afirma que um dos pilares do investimento no capital humano é justamente o ensino superior, e ao crescente aumento nos cursos de pós-graduação na década de 1990, citado por Koliver (2005).

Além disso, o resultado exposto pela figura 3 ajuda a confirmar o que argumentam Monteiro (2001), sobre a imposição da educação permanente por exigência do desenvolvimento da própria sociedade, e Porto (2000), sobre o ser humano estar frente a novas exigências, ligadas a transformações sociais e tecnológicas. Verifica-se, portanto, uma busca incansável pela formação continuada por parte do profissional da contabilidade.

Figura 3 - Formação acadêmica dos profissionais da contabilidade.

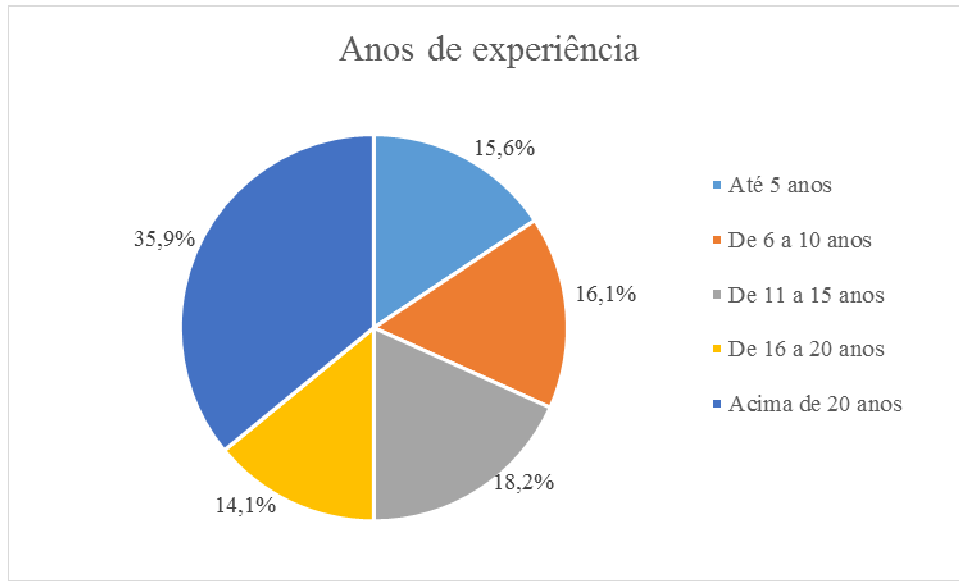


Fonte: elaborado pela autora.

Além do sexo, da faixa etária e da formação acadêmica, foi analisado também o período de experiência deste profissional da contabilidade, bem como a área em que atua e o cargo que ocupa.

Deste modo, na figura 4 apresentam-se os anos de experiência da amostra. Neste caso verifica-se que pouco mais de um terço da amostra, isto é, 35,9%, possuem mais de 20 anos, seguidos pela faixa de 11 a 15 anos de experiência com 18,2%. Logo após, a faixa de 6 a 10 anos de experiência com 16,1%, seguida pela faixa de até 5 anos de experiência, e por último a faixa de 16 a 20 anos com 14,1%.

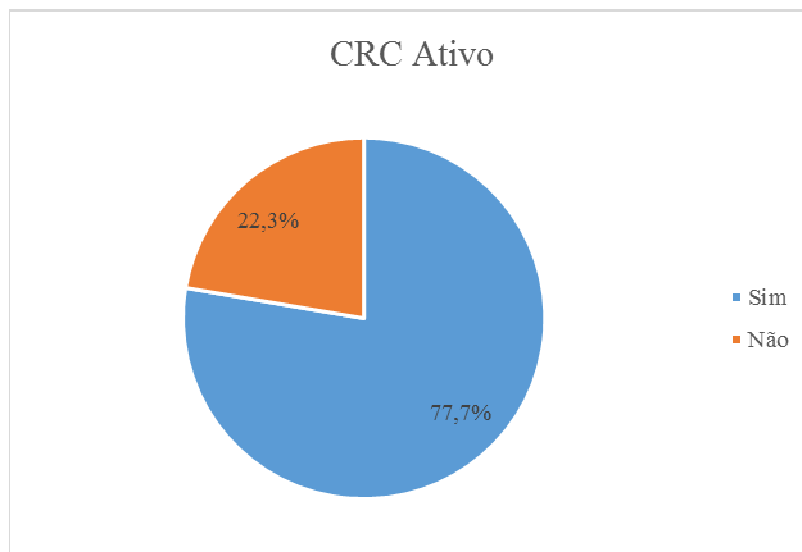
Figura 4 - Anos de experiência da amostra.



Fonte: elaborado pela autora.

Vale ressaltar que esta pesquisa foi enviada para diversos profissionais do mercado, com a ressalva de que apenas profissionais que possuíssem bacharelado em Ciências Contábeis a respondessem. E dentro desta amostra, foi questionado se este profissional possui registro ativo junto ao órgão regulador. Segundo a figura 5, do total da amostra, 22,3% não possuem o registro junto ao órgão da classe.

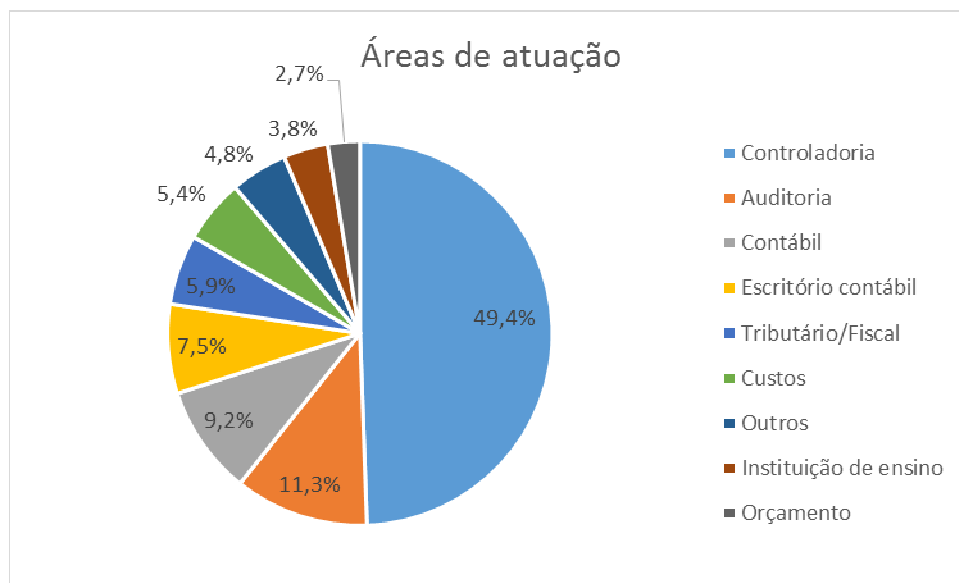
Figura 5 - % da amostra com CRC ativo.



Fonte: elaborado pela autora.

Já na figura 6 apresentam-se as áreas de atuação dos profissionais da contabilidade e neste caso nota-se que quase metade da amostra, ou 49,4%, quando da resposta a este questionário, atuavam na área da controladoria, seguida pelas áreas de auditoria (11,3%), contábil (9,2%), escritório contábil (7,5%), tributário ou fiscal (5,9%), custos (5,4%), instituições de ensino (3,8%), orçamento (2,7%) e outros (4,8%).

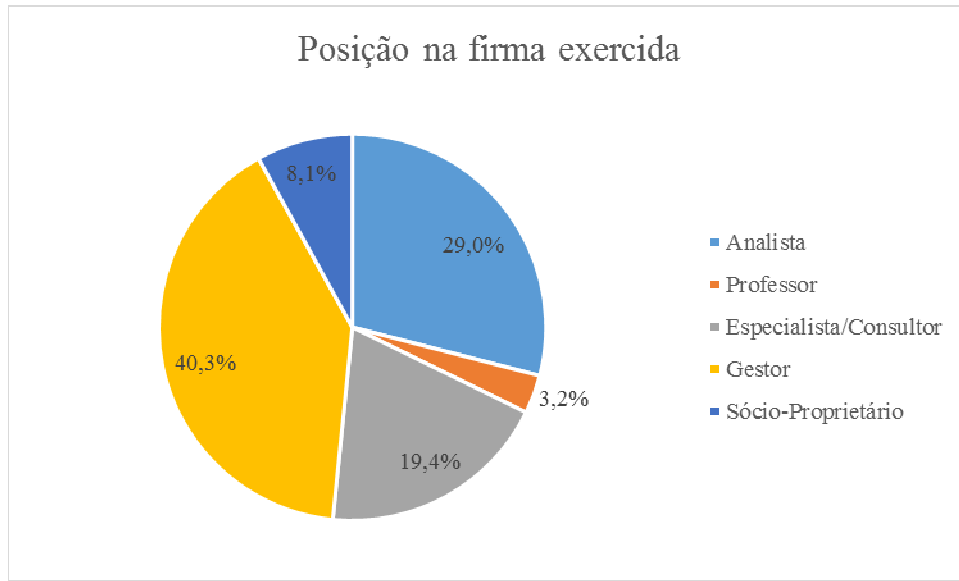
Figura 6 - Área de atuação dos profissionais.



Fonte: elaborado pela autora.

Quando questionados a respeito dos cargos exercidos, nota-se na figura 7 que do total da amostra dos respondentes, em primeiro lugar, têm-se 40,3% relacionados a cargo de gestão, seguidos de 29% de analistas, 19,4% de especialistas ou consultores, 8,1% de sócios-proprietários e 3,2% de professores.

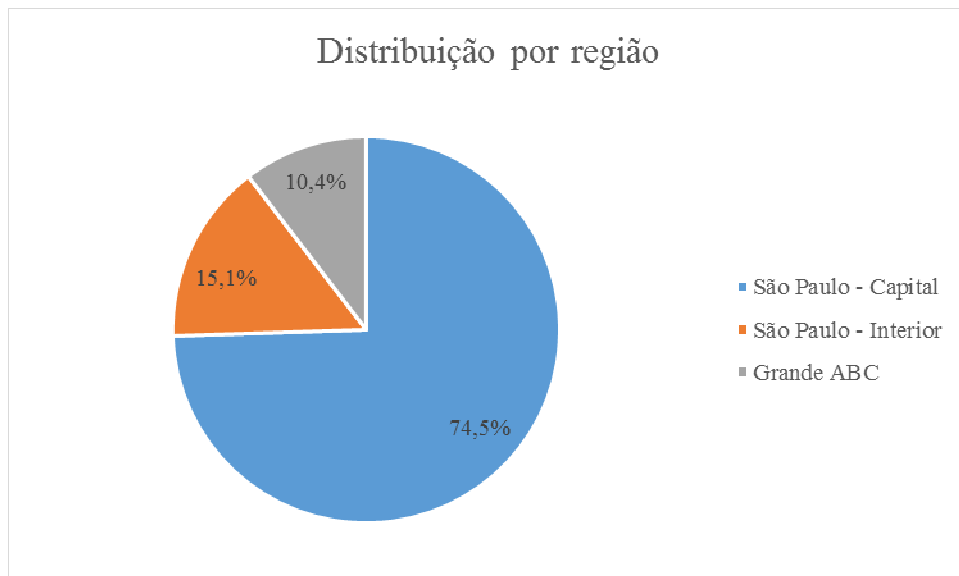
Figura 7 - Atuação dos respondentes.



Fonte: elaborado pela autora.

E por último, conforme figura 8, vê-se que 74,5% da amostra residem na capital, 15,1% no interior do Estado de São Paulo e 10,4% na região da Grande São Paulo.

Figura 8 - Distribuição por região da amostra.



Fonte: elaborado pela autora.

Questionou-se também se houve atualização dos conhecimentos após a conclusão da graduação e em caso positivo, qual o modo utilizado para obtenção de maiores conhecimentos. Dentre a amostra, apenas 12 respondentes não buscaram nenhum tipo de

atualização após o término do curso de bacharelado em Ciências Contábeis, e dentre os motivos, há 5 respostas relacionadas ao término recente da graduação, 5 respostas em que não há motivo específico e 2 respondentes na categoria “outros”. Quanto ao restante, total de 372 respondentes, utilizou-se de diversas alternativas para buscar novos conhecimentos, com destaque para cursos de curta/média duração, congressos, conferências, seminários e palestras, o que representa 52,7% conforme tabela 4.

Tabela 4 - % por tipos de atualizações.

Tipos	%
Cursos	18,1%
Congressos/Conferências/Seminários	17,7%
Palestras	16,9%
Auto estudo	12,3%
Especialização Lato Sensu	7,7%
Mestrado	6,8%
Pesquisas Acadêmicas	6,1%
MBA	5,6%
Orientações de TCC/ Tese/Dissertações	3,7%
Comissões Técnicas	2,9%
Doutorado	1,2%
Outros	1,0%
Total	100,0%

Fonte: elaborado pela autora.

4.2. Análise do mapeamento

A Análise Fatorial (AF) foi realizada no *software* SPSS. Cada item do questionário se transformou em uma variável na análise, sendo que, para encontrar os fatores que explicariam a variância encontrada entre as respostas ao questionário, optou-se por considerar apenas as questões relacionadas às diferentes correntes de Isomorfismo apresentadas neste trabalho.

Após uma primeira tentativa de executar a AF no SPSS, decidiu-se excluir cinco variáveis (questões) do escopo da análise, uma vez que diminuam o poder de explicação do modelo por apresentarem valores bem abaixo de 1 na tabela de comunalidades, conforme indica a tabela 5.

Tabela 5 - Comunalidades excluídas na primeira análise.

Communalities	Initial	Extraction
10. Novos desafios me foram atribuídos no trabalho e, por conta disso, estou em busca de novos conhecimentos.	1,000	,537
12. Busco adquirir novos conhecimentos, pois sinto que possuo lacunas em meu conhecimento na organização em que atuo.	1,000	,424
16. Busco adquirir conhecimento, pois sou demandado quando participo de processos de recrutamento em busca de novo emprego.	1,000	,556
17. Busco adquirir conhecimento para conseguir novas certificações na área em que atuo.	1,000	,544
30. As normas e padrões internacionais de Contabilidade ocasionam mudanças na organização em que trabalho. Isso faz com que seus funcionários busquem novos conhecimentos para se adequar a estes novos padrões.	1,000	,585

Fonte: extração de dados do SPSS pela autora.

De acordo com Corrar et al. (2007), “quanto mais próximo de 1 estiverem as comunalidades, maior é o poder de explicação dos fatores”. Deste modo, foram excluídas as seguintes variáveis: 10. Novos desafios me foram atribuídos no trabalho e, por conta disso, estou em busca de novos conhecimentos; 12. Busco adquirir novos conhecimentos, pois sinto que possuo lacunas em meu conhecimento na organização em que atuo; 16. Busco adquirir conhecimento, pois sou demandado quando participo de processos de recrutamento em busca de novo emprego; 17. Busco adquirir conhecimento para conseguir novas certificações na

área em que atuo; 30. As normas e padrões internacionais de Contabilidade ocasionam mudanças na organização em que trabalho. Isso faz com que seus funcionários busquem novos conhecimentos para se adequar a estes novos padrões.

Após a extração das variáveis mencionadas acima, executou-se a AF e o resultado encontrado é apresentado a seguir, na tabela 6, com as comunalidades das variáveis que foram consideradas na AF.

Tabela 6 - Comunalidades e seus índices.

Communalities	Initial	Extraction
11. Estou em busca de novos conhecimentos porque gostaria que me fossem atribuídos novos desafios em meu trabalho.	1,000	,730
13. Busco adquirir conhecimento devido a novos desafios em minha organização.	1,000	,659
14. Busco adquirir conhecimento pois não consigo contribuir eficazmente para o trabalho que sou demandado.	1,000	,790
15. Busco adquirir conhecimento pois sinto que não apresento domínio sobre determinados tópicos que são discutidos por meus colegas de profissão ou na organização em que atuo.	1,000	,779
18. Quando tenho dúvidas de qual curso de educação continuada realizar, tento seguir os passos de colegas bem-sucedidos, assim, também obterei êxito.	1,000	,718
19. Na busca por sucesso em sua trajetória, o profissional da contabilidade analisa os cursos conforme a demanda pelos mesmos. Cursos mais procurados tendem a oferecer um pacote de conhecimento de maior qualidade ao profissional da contabilidade.	1,000	,667
20. Se meu colega realizou um curso e foi promovido, então devo realizar o mesmo curso para também obter sucesso.	1,000	,661
21. Sempre existe um colega de profissão que é visto como modelo/referência/caso de sucesso devido ao conhecimento adquirido ao longo de sua carreira. Por conta disso, vê-se que alguns colegas buscam as mesmas alternativas de educação continuada.	1,000	,790
22. Quanto maior a incerteza dos profissionais da contabilidade sobre qual decisão tomar para ampliar o conhecimento, maior será a tendência deste profissional seguir os passos de seus colegas bem-sucedidos.	1,000	,697
23. Busco novos conhecimentos por conta da existência de normas que determinam o cumprimento de pontuações anuais (como, por exemplo, a Norma sobre Educação Profissional Continuada NBCPG 12).	1,000	,659
24. A organização em que trabalho pressiona seus funcionários para que adquiram novos conhecimentos.	1,000	,718
25. Com a sanção de novas leis, como, por exemplo, a Lei 11.638/07 (Nova Lei das Sociedades Anônimas), me sinto pressionado a buscar atualizações por meio da Educação Continuada.	1,000	,739
26. Em minha organização, somos pressionados pelos nossos clientes para estarmos sempre atualizados.	1,000	,635
27. O interesse em aprender é visto como fundamental para a melhoria do desempenho na organização em que trabalho.	1,000	,679
28. Busco novos conhecimentos para atender às novas diretrizes estabelecidas pela organização em que trabalho.	1,000	,667
29. Sinto a necessidade de me atualizar e obter certificações para acompanhar a evolução dos conhecimentos em Contabilidade.	1,000	,780
Extraction Method: Principal Component Analysis.		

Fonte: extração de dados do SPSS pela autora.

Após execução da AF, o resultado encontrado é descrito em seguida. Na validação para a sequência da análise fatorial e a comprovação de indicadores que validam a análise, vale destacar o resultado do teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), que trouxe um índice de 0,797. Com este resultado, a AF é válida para o conjunto de variáveis utilizado, já que o valor se encontra acima dos 0,5 que validam a análise, segundo Corrar et al. (2007).

Na sequência para a realização da análise fatorial, tem-se a tabela 7 a seguir, que representa o total da variância explicada, em que se observa que a AF para o conjunto de variáveis considerado obteve seis fatores, que explicam um total de 71,05% da variância entre as respostas ao questionário, nível aceitável de acordo com Hair (2005) que preconiza que variância aceitável seria de no mínimo 0,50.

Tabela 7 - Total da variância explicada.

Component	Total Variance Explained								
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,64	28,98	28,98	4,64	28,98	28,98	2,69	16,83	16,83
2	2,01	12,57	41,55	2,01	12,57	41,55	2,49	15,56	32,39
3	1,45	9,03	50,58	1,45	9,03	50,58	1,95	12,17	44,56
4	1,16	7,28	57,86	1,16	7,28	57,86	1,63	10,19	54,75
5	1,09	6,80	64,66	1,09	6,80	64,66	1,40	8,74	63,49
6	1,02	6,39	71,05	1,02	6,39	71,05	1,21	7,57	71,05
7	0,74	4,61	75,66						
8	0,65	4,09	79,75						
9	0,56	3,48	83,23						
10	0,50	3,12	86,35						
11	0,43	2,71	89,06						
12	0,42	2,65	91,71						
13	0,36	2,27	93,98						
14	0,35	2,21	96,19						
15	0,34	2,11	98,30						
16	0,27	1,70	100,00						
Extraction Method: Principal Component Analysis.									

Fonte: calculado no SPSS pela autora.

Na sequência da análise, os seis fatores encontrados no SPSS apresentaram a composição que pode ser observada na tabela 8. Com o intuito de aumentar o poder de explicação dos fatores, foi utilizado o método Varimax, que segundo Corrar et al. (2007), é a forma mais comum de realizar a rotação dos fatores.

Tabela 8 - Matriz de componentes rotacionada.

Rotated Component Matrix ^a Variable	Component					
	1	2	3	4	5	6
21. Sempre existe um colega de profissão que é visto como modelo/referência/caso de sucesso devido ao conhecimento adquirido ao longo de sua carreira. Por conta disso, vê-se que alguns colegas buscam as mesmas alternativas de educação continuada.	,870	,086	,059	,072	,115	-,059
22. Quanto maior a incerteza dos profissionais da contabilidade sobre qual decisão tomar para ampliar o conhecimento, maior será a tendência deste profissional seguir os passos de seus colegas bem-sucedidos.	,808	,068	,029	,130	-,111	-,099
20. Se meu colega realizou um curso e foi promovido, então devo realizar o mesmo curso para também obter sucesso.	,712	,018	,206	,298	,134	,068
18. Quando tenho dúvidas de qual curso de educação continuada realizar, tento seguir os passos de colegas bem-sucedidos, assim, também obterei êxito.	,510	,023	,395	,036	,478	,268
27. O interesse em aprender é visto como fundamental para a melhoria do desempenho na organização em que trabalho.	,069	,808	,113	-,022	-,007	-,091
28. Busco novos conhecimentos para atender às novas diretrizes estabelecidas pela organização em que trabalho.	,124	,762	,163	,171	,103	-,069
13. Busco adquirir conhecimento devido a novos desafios em minha organização.	-,045	,748	-,076	,161	,226	,120
26. Em minha organização, somos pressionados pelos nossos clientes para estarmos sempre atualizados.	,096	,601	,503	,015	-,072	,084
25. Com a sanção de novas leis, como, por exemplo, a Lei 11.638/07 (Nova Lei das Sociedades Anônimas), me sinto pressionado a buscar atualizações por meio da Educação Continuada.	,158	,220	,788	,046	,011	-,204
23. Busco novos conhecimentos por conta da existência de normas que determinam o cumprimento de pontuações anuais (como, por exemplo, a Norma sobre Educação Profissional Continuada NBCPG 12).	,093	,037	,773	,157	,151	,055
14. Busco adquirir conhecimento pois não consigo contribuir eficazmente para o trabalho que sou demandado.	,264	,071	,050	,841	,011	,077
15. Busco adquirir conhecimento pois sinto que não apresento domínio sobre determinados tópicos que são discutidos por meus colegas de profissão ou na organização em que atuo.	,109	,170	,139	,839	,119	,030
11. Estou em busca de novos conhecimentos porque gostaria que me fossem atribuídos novos desafios em meu trabalho.	,010	,127	,014	,099	,827	-,142
19. Na busca por sucesso em sua trajetória, o profissional da contabilidade analisa os cursos conforme a demanda pelos mesmos. Cursos mais procurados tendem a oferecer um pacote de conhecimento de maior qualidade ao profissional da contabilidade.	,513	,147	,271	,043	,537	,137
29. Sinto a necessidade de me atualizar e obter certificações para acompanhar a evolução dos conhecimentos em Contabilidade.	,225	,244	,278	-,115	-,058	-,759
24. A organização em que trabalho pressiona seus funcionários para que adquiram novos conhecimentos.	,234	,376	,232	,029	-,218	,648

Fonte: calculado no SPSS pela autora.

No resultado apresentado, tem-se o agrupamento de seis fatores, como já anteriormente citado. Assim, na tabela 9, a cada fator é atribuído um nome, de acordo com a composição das perguntas agrupadas.

Tabela 9 - Fatores.

Fator	Variável	Valor
1. Influência dos colegas de trabalho.	21. Sempre existe um colega de profissão que é visto como modelo/referência/caso de sucesso devido ao conhecimento adquirido ao longo de sua carreira. Por conta disso, vê-se que alguns colegas buscam as mesmas alternativas de educação continuada.	,870
	22. Quanto maior a incerteza dos profissionais da contabilidade sobre qual decisão tomar para ampliar o conhecimento, maior será a tendência deste profissional seguir os passos de seus colegas bem-sucedidos.	,808
	20. Se meu colega realizou um curso e foi promovido, então devo realizar o mesmo curso para também obter sucesso.	,712
	18. Quando tenho dúvidas de qual curso de educação continuada realizar, tento seguir os passos de colegas bem-sucedidos, assim, também obterei êxito.	,510
2. Influência da organização.	27. O interesse em aprender é visto como fundamental para a melhoria do desempenho na organização em que trabalho.	,808
	28. Busco novos conhecimentos para atender às novas diretrizes estabelecidas pela organização em que trabalho.	,762
	13. Busco adquirir conhecimento devido a novos desafios em minha organização.	,748
	26. Em minha organização, somos pressionados pelos nossos clientes para estarmos sempre atualizados.	,601
3. Influência de Leis e Normas.	25. Com a sanção de novas leis, como, por exemplo, a Lei 11.638/07 (Nova Lei das Sociedades Anônimas), me sinto pressionado a buscar atualizações por meio da Educação Continuada.	,788
	23. Busco novos conhecimentos por conta da existência de normas que determinam o cumprimento de pontuações anuais (como, por exemplo, a Norma sobre Educação Profissional Continuada NBCPG 12).	,773
4. Conhecimento insuficiente.	14. Busco adquirir conhecimento pois não consigo contribuir eficazmente para o trabalho que sou demandado.	,841
	15. Busco adquirir conhecimento pois sinto que não apresento domínio sobre determinados tópicos que são discutidos por meus colegas de profissão ou na organização em que atuo.	,839
5. Análise dos cursos mais procurados em busca de novos desafios.	11. Estou em busca de novos conhecimentos porque gostaria que me fossem atribuídos novos desafios em meu trabalho.	,827
	19. Na busca por sucesso em sua trajetória, o profissional da contabilidade analisa os cursos conforme a demanda pelos mesmos. Cursos mais procurados tendem a oferecer um pacote de conhecimento de maior qualidade ao profissional da contabilidade.	,537
6. Obtenção de certificações por pressão da organização.	29. Sinto a necessidade de me atualizar e obter certificações para acompanhar a evolução dos conhecimentos em Contabilidade.	-,759
	24. A organização em que trabalho pressiona seus funcionários para que adquiram novos conhecimentos.	,648

Fonte: elaborado pela autora.

Ao primeiro fator foi atribuído o nome de “Influência dos colegas de trabalho”, que considera as seguintes variáveis: 21. Sempre existe um colega de profissão que é visto como modelo/referência/caso de sucesso devido ao conhecimento adquirido ao longo de sua carreira. Por conta disso, vê-se que alguns colegas buscam as mesmas alternativas de educação continuada; 22. Quanto maior a incerteza dos profissionais da contabilidade sobre qual decisão tomar para ampliar o conhecimento, maior será a tendência de este profissional

seguir os passos de seus colegas bem-sucedidos; 20. Se meu colega realizou um curso e foi promovido, então devo realizar o mesmo curso para também obter sucesso; 18. Quando tenho dúvidas de qual curso de educação continuada realizar, tento seguir os passos de colegas bem-sucedidos, assim, também obterei êxito.

Este primeiro fator reúne variáveis que apontam para uma busca pela educação continuada baseada nos passos dos colegas de trabalho, o que demonstra que o isomorfismo mimético tem forte influência na explicação da variância encontrada, uma vez que somente o primeiro fator explica aproximadamente 17% do total analisado, conforme exposto na tabela 7. Tendo em vista que o isomorfismo se refere a um mecanismo que leva um indivíduo de certa população a adotar comportamento semelhante a outros membros da mesma população que se encontram sob condições similares, conforme revelaram Scott (2001), e DiMaggio e Powell (2005), verifica-se que, em dúvida sobre qual o melhor caminho a seguir para adquirir novos conhecimentos na área, o profissional da contabilidade utiliza como fonte conveniente práticas de outros colegas de profissão, e com base na experiência destes, toma sua decisão, caso claro de isomorfismo mimético.

Ao segundo fator, que considera as seguintes variáveis, foi atribuído o nome de “Influência da organização”: 27. O interesse em aprender é visto como fundamental para a melhoria do desempenho na organização em que trabalho; 28. Busco novos conhecimentos para atender às novas diretrizes estabelecidas pela organização em que trabalho; 13. Busco adquirir conhecimento devido a novos desafios em minha organização; 26. Em minha organização, somos pressionados pelos nossos clientes para estarmos sempre atualizados.

Analisando este fator, vê-se a dominância do isomorfismo normativo, com o total das quatro variáveis denotando a influência que a organização exerce sobre o profissional da contabilidade a respeito da decisão sobre adotar ou não a educação continuada como meio de ampliar o conhecimento. O segundo fator estabelece um nível muito próximo ao do primeiro fator, no que tange à explicação da variância do modelo, chegando a quase 16%, conforme mostrou a tabela 7.

Como consequência de pressões formais e informais exercidas sobre as organizações e, conseqüentemente, sobre os próprios profissionais da contabilidade, dos quais aquelas são dependentes, estabelece-se o cenário de isomorfismo normativo, que na prática se dá pela exigência, por parte da companhia, da obtenção de certificados específicos para aquele ambiente em que o profissional está inserido, ou até mesmo por meio de cursos demandados como pré-requisito para alcançar o próximo passo na carreira do profissional. Ou ainda, de acordo com DiMaggio e Powell (2005) e sua vertente da Teoria Institucional, esta espécie de

isomorfismo se apresenta por meio de expectativas culturais da sociedade em que aquelas organizações estão inseridas e exercem suas atividades.

Ao terceiro fator foi atribuído o nome de “Influência de Leis e Normas”, já que este considera as seguintes variáveis: 25. Com a sanção de novas leis, como, por exemplo, a Lei 11.638/07 (Nova Lei das Sociedades Anônimas), me sinto pressionado a buscar atualizações por meio da Educação Continuada; 23. Busco novos conhecimentos por conta da existência de normas que determinam o cumprimento de pontuações anuais (como, por exemplo, a Norma sobre Educação Profissional Continuada NBCPG 12). Este fator traz à tona o terceiro e último tipo de isomorfismo, o coercitivo, uma vez que as duas variáveis que o compõem fazem clara menção a leis e normas. Neste contexto, o profissional da contabilidade está, por vezes, sujeito ao isomorfismo coercitivo no olhar da educação contábil pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e pelo Conselho Regional de Contabilidade (CRC), órgãos da classe profissional, bem como universidades e centro de treinamentos, importantes locais para a elaboração e difusão de normas organizacionais entre estes profissionais.

Reunidos os três fatores já citados, a explicação da variância do modelo chega a praticamente 45%, revelando, assim, uma forte tendência de o profissional da contabilidade ser impulsionado por agentes externos, sejam eles miméticos, normativos, ou coercitivos, à escolha da alternativa de educação continuada mais adequada a seu perfil.

Os três fatores restantes, “Conhecimento insuficiente”, “Análise dos cursos mais procurados em busca de novos desafios”, e “Obtenção de certificações por pressão da organização”, mostram uma predominância de motivadores internos, isto é, daqueles pontos que o profissional da contabilidade enxerga como fraquezas ou defeitos em seu perfil, e que seriam aprimorados com a realização de uma ou mais modalidades de educação continuada.

Assim, tem-se o quarto fator, ao qual foi atribuído o nome de “Conhecimento insuficiente”, em que foram agrupadas as seguintes variáveis: 14. Busco adquirir conhecimento, pois não consigo contribuir eficazmente para o trabalho que sou demandado; 15. Busco adquirir conhecimento, pois sinto que não apresento domínio sobre determinados tópicos que são discutidos por meus colegas de profissão ou na organização em que atuo. Este fator representa um total de 10,12% da explicação do agrupamento.

No quinto fator foram agrupadas as seguintes variáveis: 11. Estou em busca de novos conhecimentos porque gostaria que me fossem atribuídos novos desafios em meu trabalho; 19. Na busca por sucesso em sua trajetória, o profissional da contabilidade analisa os cursos conforme a demanda pelos mesmos. Cursos mais procurados tendem a oferecer um pacote de conhecimento de maior qualidade ao profissional da contabilidade. A este fator, que

representa 8,74% da explicação, foi atribuído o nome de “Análise dos cursos mais procurados em busca de novos desafios”.

Por fim, no sexto fator, que representa apenas 7,57% da explicação e ao qual foi atribuído o nome de “obtenção de certificações por pressão da organização”, foram agrupadas as seguintes variáveis: 29. Sinto a necessidade de me atualizar e obter certificações para acompanhar a evolução dos conhecimentos em Contabilidade; 24. A organização em que trabalho pressiona seus funcionários para que adquiram novos conhecimentos.

Observou-se por meio dos fatores constituídos a partir do resultado da pesquisa realizada junto a profissionais da contabilidade que a Teoria Institucional exerce forte influência sobre estes profissionais quando procuram por alternativas de educação continuada, uma vez que o conjunto de dados encontrados submetido à Análise Fatorial demonstrou que fatores ligados às três correntes de isomorfismo – mimético, coercitivo e normativo – foram responsáveis pela explicação de boa parte do modelo. Soma-se a isto o resultado do item sobre alternativas de educação continuada procuradas, em que se verifica que mais da metade dos casos aponta para métodos de curta duração. Desse modo, tornam-se nítidos os indícios de que a maior parte dos profissionais da contabilidade não procura pela educação continuada pela iniciativa de se aperfeiçoar em longo prazo, mas sim com uma visão imediatista, para seguir tendências e obedecer a normatizações impostas pelo sistema como um todo.

5. Considerações Finais

O presente estudo foi desenvolvido buscando-se apresentar quais motivos levam os profissionais da contabilidade à procura pelos diversos métodos de educação continuada. Frente à necessidade de constante atualização dos conhecimentos imposta pelo mercado de trabalho, e às normas e leis que exigem aperfeiçoamento por parte do profissional da contabilidade, este não vê alternativa senão a busca pelo estudo contínuo.

A predominância de indivíduos do gênero masculino na população estudada não surpreendeu, dado que as mulheres iniciaram uma migração para os cursos e para as áreas de atuação relacionadas à Contabilidade apenas no final dos anos 1970, no Brasil. Caso tal movimento não tivesse ocorrido, provavelmente seria observada uma prevalência ainda maior do gênero masculino no público alvo da pesquisa.

Se forem considerados apenas indivíduos da população com idade acima de 31 anos, tem-se que mais de 80% da base de respondentes aí se encontra, com uma idade que já permitiu a realização de diferentes modalidades de educação continuada, fato este comprovado pela própria pesquisa, a qual aponta para quase 60% de indivíduos com algum curso de pós-graduação no currículo.

Foi visto que o profissional da contabilidade tem buscado o aperfeiçoamento constante, haja vista os resultados obtidos pela pesquisa quantitativa aqui realizada, que mostrou que mais de 90% dos respondentes possuem o ensino superior, sendo que mais da metade deste grupo já cursou algum tipo de pós-graduação. Quando se observa a Teoria do Capital Humano junto aos resultados desta pesquisa, verifica-se que, de fato, o profissional da contabilidade tem percebido que o investimento em educação continuada pode trazer benefícios para sua carreira e, conseqüentemente, para sua vida pessoal.

A análise fatorial dos resultados, aliada à Teoria Institucional, mostrou que os principais motivadores para a busca pela educação continuada por parte do profissional da contabilidade é oriunda de causas externas: a influência dos colegas de trabalho, a pressão exercida pelas organizações, e os deveres impostos pelas leis e normas que regem a profissão, que trazem à tona aspectos dos isomorfismos mimético, normativo e coercitivo, respectivamente. Isto, na visão da autora, leva a crer que o profissional da contabilidade é levado por uma onda de tendências que dita seu comportamento perante a educação continuada, e o inspira a procurar por métodos que atendam rapidamente suas necessidades, sejam elas referentes ao preenchimento de lacunas de conhecimento, à obtenção de

certificações obrigatórias, ao desejo de crescer profissionalmente, ou até mesmo ao temor de se tornar obsoleto diante do avanço educacional de outros profissionais.

Sugere-se assim, para trabalhos futuros, a proposta de um modelo de avaliação periódica voltado aos profissionais da contabilidade, o que talvez pudesse mudar razoavelmente o panorama visto neste trabalho, em que esses profissionais procuram atender suas necessidades de curto prazo, sejam elas por exigências da organização em que trabalha, ou como alavanca para novos desafios na carreira.

Vale ressaltar que os resultados apresentados neste trabalho são oriundos da amostra estudada e não permitem maiores generalizações. Contudo, o estudo deixa contribuições: para os profissionais da contabilidade, que podem utilizar-se dos dados aqui apresentados no momento de optar por determinada opção de educação continuada; para o ambiente acadêmico, no sentido de que expõe o que tem levado os profissionais da contabilidade à procura da educação continuada junto à academia; para o ambiente empresarial, já que aponta para a influência que as organizações exercem sobre as escolhas de seus profissionais, assim como a forma pela qual estes se influenciam nas decisões sobre os rumos a tomar quando o assunto é educação continuada; para governos e órgãos reguladores, dada a considerável influência de leis e normas sobre as escolhas educacionais do profissional da contabilidade.

Referências

ANDERE, M. A. ARAUJO, A. M. P. Aspectos da formação do professor de ensino superior de ciências contábeis: uma análise dos programas de pós-graduação. *Rev. contab. finanças*. 2008, vol.19, n.48, pp. 91-102.

AVELINO, F. M. Cultura da educação continuada: uma análise dos contadores do município de Fortaleza-CE. 2005. Dissertação de mestrado. Programa Multi-institucional e Inter-Regional de Pós-graduação em Ciências Contábeis, Natal.

BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda; PESSÔA, Samuel de Abreu. Retorno da educação no Brasil. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, v. 38, n. 1, p. 97-125, 2008.

BECKER, Gary S. Human capital a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. New York: National Bureau of Economic Research, 1993.

BECKER, Gary Stanley. Investment in Human Capital: a theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, v. 70, n. 5, p. 9-49, 1962.

BEUREN, Ilse Maria. Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade. 3. Ed. São Paulo. Editora Atlas, 2009.

CARVALHO, C. A. VIEIRA. M. M. F. Contribuições da perspectiva institucional para análise das organizações: possibilidades teóricas, empíricas e de aplicação. In: CARVALHO, C. A.; VIEIRA, M. M. F. (org). *Organizações, Cultura e Desenvolvimento Local: A Agenda de Pesquisa do Observatório da Realidade Organizacional*. Recife: Editora Universitária UFPE, 2003. p. 23-40.

CASTRO, C. M. Educação Brasileira: Consertos e Remendos. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. Metodologia científica. 5. ed. São Paulo: Makron Books, 2002.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Disponível em <http://portalefc.org.br/>. Acessado em 15 mai. de 2015.

CORDEIRO, J. S.; DUARTE, A. M. P. O profissional Contábil diante da nova realidade. *Qualitas, Revista eletrônica*. N.1, v. 1, p. 68-96, 2006.

CORNACHIONE JR. E. B. Tecnologia da educação e cursos de ciências contábeis: modelos colaborativos virtuais. 2004. Tese (Livre-docência) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.

CORNACHIONE JR., Edgard B. eLearning: mitos e distratores. *Rev. contab. finanç.*, São Paulo, v. 18, n. 45, dez. 2007. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-70772007000400001&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 17 ago. 2015.

CORNACHIONE, Edgard B.; SILVA, Matheus. Tecnologia da Informação: análise envolvendo experimentos à distância e presenciais em disciplinas de cursos de contabilidade. *Contabilidade Vista e Revista*. 2002.

CORRAR, Luiz J.; PAULO, Edilson; DIAS FILHO, José M. *Análise Multivariada para os cursos de administração, ciências contábeis e economia*. São Paulo. Editora Atlas, 2007.

CUNHA, Jacqueline Veneroso Alves da; CORNACHIONE, E. B., Jr.; MARTINS, Gilberto de Andrade. Doutores em ciências contábeis: análise sob a óptica da Teoria do Capital Humano. *RAC. Revista de Administração Contemporânea (Online)*, v. 14, p. 532-557, 2010.

DOYLE, Denis. Developing human capital: the role of the private sector. *Theory into Practice*, v. 33, n. 4, p. 218-226, 1994.

DIMAGGIO, P. J.; POWELL, W. W. A Gaiola de Ferro Revisitada: Isomorfismo institucional e racionalidade coletiva nos campos organizacionais. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 45, 2, p. 74 – 89, abr/jun. 2005.

EBOLI, Marisa. (1999). *Universidades Corporativas*. 1.edição. Brasília: USP/PROGEP.

FÁVERO, Maria de Lourdes de A. Universidade e estágio curricular: subsídios para discussão. In: ALVES, Nilda (org.) Formação de professores: pensar e fazer. São Paulo: Cortez, 1992.

FERREIRA, Naura Syria Carapeto. Formação continuada e gestão da educação no contexto da cultura globalizada. 2 ed. São Paulo. Cortez, 2006.

FERREIRA, Rosa Diná Gomes. Educação Continuada para Contadores: análises, tendências e perspectivas. Dissertação de Mestrado. UNB. 2003

FONSECA, V.S. A abordagem institucional nos estudos organizacionais: bases conceituais e desenvolvimentos contemporâneos. In: VIERIA, M. M. F.; CARVALHO, C.A. (org) Organizações, Instituições e Poder no Brasil. Rio de Janeiro: FGV, 2003. p. 47-66.

FRANCO, Hilário. A contabilidade na era da globalização: temas discutidos no XV Congresso Mundial de Contadores, Paris. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar Projetos de Pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIULIANI, Antonio Carlos. Perfil profissiográfico dos egressos do programa de mestrado profissional em administração de uma instituição de ensino do Interior do Estado de São Paulo. Revista de Administração da UFSM, v. 3, n.1, p. 94-108, 2010.

HAIR JR., Joseph F.; ANDERSON, Rolph E.; TATHAM, Ronald L.; BLACK, William C. Análise multivariada de dados. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

IKEDA, Ana A.; CAVALHEIRO, Constantino. Reflexões sobre as contribuições do ensino a distância. Revista Eletrônica de Gestão de Negócios. p. 55-75, 2005.

IOSCHPE, Gustavo. A ignorância custa um mundo: o valor da educação no desenvolvimento do Brasil. São Paulo: Francis, 2004. 324p

IUDÍCIBUS, S.; MARTINS, E. Contabilidade: uma visão crítica e o caminho para o futuro. São Paulo: CRCSP, 1990.

KOLIVER, O. A contabilidade e a controladoria, tema atual e de alta relevância para a profissão contábil. Porto Alegre: CRCRS, 2005.

LEADER, Gillian. Lifelong learning: Policy and practice in further education. Education & Training. London: 2003. Vol. 45.

MACIEL, Rosali Gomes Araújo; NOGUEIRA, Heloisa Guimarães Peixoto. Desenvolvimento de competências: a experiência no mestrado profissional em gestão e estratégia em negócios. RGE - Revista de Gestão e Empreendedorismo, v. 1, n.2, p. 74-88, 2009. Disponível em: <<http://www.revista.ufal.br/rege/docs/numero2/pdf/Artigo%204.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2015.

MARION, José Carlos. Preparando-se para a Profissão do Futuro. São Paulo, 29 de maio de 2003. Disponível em: <<http://www.classecontabil.com.br>>. Acesso em: 26 out. 2015.

MARTINS, Orleans Silva; MONTE, Paulo Aguiar do. Motivações, expectativas e influências relacionadas ao título de Mestre em Ciências Contábeis pelo Programa UnB/UFPB/UFPE/UFRN. Revista Contabilidade, Gestão e Governança, Brasília, v. 13, n. 1, p. 16-31, jan./abr. 2010.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/>>. Acesso em: 29 nov. 2015.

MONTEIRO, Ana Fátima Bernardo da Silva. “Educação à distância – uma modalidade da educação permanente”. Revista de Ciências, Educação e Artes Don Domênico. V.1. n. 2. Agosto/Setembro, 2001.

NASCIMENTO. L.F. Educação Continuada como instrumento de atualização permanente do profissional contábil em Rondonópolis-MT. 2009. 3. Congresso UFSC Controladoria e Finanças. Florianópolis. 2009.

NASCIMENTO, Raimundo Benedito do. “Tecnologia da Informação na Educação: Relato de uma investigação”. In ANDRIOLA, Wagner Bandeira & MC DONALD, Brendan Coleman (Org.) Avaliação: Fiat Lux em Educação. Fortaleza: UFC, 2003.

NASI, Antônio Carlos. Globalização da economia e as novas tendências da profissão contábil no século XXI. Revista Brasileira de Contabilidade, Porto Alegre: n.92, v.27. Jan/Mar.1998. p.36-43.

NEGRA, C.A. S. NEGRA, E. M. S. Proposta Metodológica de mensuração da educação continuada para profissionais contábeis. Contabilidade Vista e Revista, Belo Horizonte, v. 13, n. 1, p. 31-56, Abril, 2002.

NOAH, Harold J. Review of George Psacharopoulos and Maureen Woodhall, "Education for Development: An Analysis of Investment Choices" (Book Review) in: Economic development and cultural change. v. 36, no. 2, p. 415-419, 1988.

NORMA BRASILEIRA DE CONTABILIDADE PG 12. NBC PG12: resumos. Brasília. Novembro, 2014. 16p.

NOSSA, Valcemiro. Formação do corpo docente dos cursos de graduação em Contabilidade no Brasil: uma análise crítica. Caderno de estudos., São Paulo , n. 21, p. 01-20, Aug. 1999.

OLIVEIRA, Cosmo Rogério, DOMINGUES, Maria José C. S. Estilos de aprendizagem dos alunos do ensino presencial versus Ensino à distância (EAD) do curso em Administração: aplicação do método Kolb. SemeAD, Outubro, 2011.

OYADOMARI, J. C. *et all.* Fatores que influenciam a adoção de artefatos de controle gerencial nas empresas brasileiras. Um estudo exploratório sob a ótica da Teoria Institucional. Revista de Contabilidade e Organizações. v. 2, n. 2, p. 55 – 70 jan/abr 2008.

PORTO, Yeda da Silva. Formação continuada: A prática pedagógica recorrente. In: MARIN, Alda Junqueira (org.). Educação continuada: Reflexões, alternativa. São Paulo: Papyrus, 2000.

RESOLUÇÃO CNE/CES N.10, de 16 de dezembro de 2004. Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Ciências Contábeis <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10_04.pdf>. Acessado em 09 de setembro de 2015.

SCOTT, W.R. Institutions and Organizations. California: Sage, 2001.

SCHULTZ, Theodore William. O capital humano: investimentos em educação e pesquisa. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1973

SILVA, Maria Odete Emygdio. A análise de necessidade de formação na formação contínua de professores: um caminho para a integração escolar. Tese de doutorado. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2000.

SILVA, Ivanilda. Teorias do emprego segundo o enfoque do capital humano, da segmentação e dos mercados internos. Revista da Fapese, Aracaju, v. 2, n. 2, p.129-140, jul./dez. 2006.

SILVA, Paulo Cesar. Contribuição do curso de mestrado profissional na trajetória de seus egressos. Dissertação de mestrado. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2012.

SIQUEIRA, José Ricardo Maia de; SOLTELINHO, Wagner. O profissional de controladoria no mercado Brasileiro: do surgimento da profissão aos dias atuais. Rev. contab. finanças. 2001, vol.12, n.27, pp. 66-77.

TAKAKURA, Massakazu; SILVA, Rosa Maria da. “Perfil necessário de um profissional”. p. 1-7. Disponível em: <<http://www.icteba.org.br/>>. Acesso em: 23 fev. 2015.

Apêndices

Apêndice 1: Norma Brasileira de Contabilidade: NBC PG 12

NORMA BRASILEIRA DE CONTABILIDADE – NBC PG 12, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2014

Aprova a NBC PG 12 que dispõe sobre educação profissional continuada.

O **CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE**, no exercício de suas atribuições legais e regimentais e com fundamento no disposto na alínea “f” do art. 6º do Decreto-Lei n.º 9.295/46, alterado pela Lei n.º 12.249/10, faz saber que foi aprovada em seu Plenário a seguinte Norma Brasileira de Contabilidade (NBC):

NBC PG 12 – EDUCAÇÃO PROFISSIONAL CONTINUADA

Sumário	Item
CONCEITOS E OBJETIVOS	1 – 3
CAMPO DE APLICAÇÃO E OBRIGAÇÕES DOS PROFISSIONAIS	4 – 21
COMISSÃO DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL CONTINUADA (CEPC-CFC)	22 – 26
CONSELHOS REGIONAIS DE CONTABILIDADE	27 – 32
CAPACITADORAS	33 – 35
EVENTOS DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL CONTINUADA	36 – 41
DISPOSIÇÕES GERAIS	42 – 44
VIGÊNCIA	45
ANEXO I – DIRETRIZES PARA CREDENCIAMENTO DE CAPACITADORAS E DE CURSOS/EVENTOS E DOCUMENTAÇÃO PARA CONTROLE E FISCALIZAÇÃO	
ANEXO II – TABELAS DE PONTUAÇÃO	
ANEXO III – RELATÓRIO DE ATIVIDADES	

Conceitos e objetivos

1. Educação Profissional Continuada (EPC) é a atividade formal e reconhecida pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC), que visa manter, atualizar e expandir os conhecimentos e competências técnicas e profissionais, as habilidades multidisciplinares e a elevação do comportamento social, moral e ético dos profissionais da contabilidade como características indispensáveis à qualidade dos serviços prestados e ao pleno atendimento das normas que regem o exercício da profissão contábil.
2. A presente Norma tem por objetivo regulamentar o Programa de Educação Profissional Continuada (PEPC) para os profissionais da contabilidade; visa também definir as ações que o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e os Conselhos Regionais de Contabilidade (CRCs) devem desenvolver para viabilizar, controlar e fiscalizar o seu cumprimento.
3. O Programa de Educação Profissional Continuada tem como diretrizes básicas:
 - (a) fomentar a EPC dos profissionais da contabilidade;
 - (b) criar cadastros de qualificação técnica como forma de incentivar a Educação Profissional Continuada;
 - (c) ampliar parcerias com entidades regulatórias e fiscalizatórias com o objetivo de apoio ao PEPC;
 - (d) estabelecer uniformidade de critérios para a estrutura das atividades de qualificação profissional no âmbito do Sistema CFC/CRCs;
 - (e) estabelecer que a capacitação pode ser executada pelo próprio Sistema CFC/CRCs, por entidades capacitadoras reconhecidas ou pelo próprio profissional em atividades previstas nesta Norma;
 - (f) fomentar a ampliação do universo de capacitadoras credenciadas para possibilitar o atendimento das necessidades de eventos de educação continuada.

Campo de aplicação e obrigações dos profissionais

4. A EPC é obrigatória para todos os profissionais da contabilidade que:
 - (a) estejam inscritos no Cadastro Nacional de Auditores Independentes (CNAI), exercendo, ou não, a atividade de auditoria independente;
 - (b) estejam registrados na Comissão de Valores Mobiliários (CVM), inclusive sócios, exercendo, ou não, atividade de auditoria independente, responsáveis técnicos e demais profissionais que exerçam cargos de direção ou gerência técnica, nas firmas de auditoria registradas na CVM;
 - (c) exercem atividades de auditoria independente nas instituições financeiras e nas demais entidades autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil (BCB);
 - (d) exercem atividades de auditoria independente nas sociedades seguradoras, resseguradoras, de capitalização e nas entidades abertas de previdência complementar reguladas pela Superintendência de Seguros Privados (Susep);

- (e) exercem atividades de auditoria independente de entidades não mencionadas nas alíneas (b), (c) e (d) como sócios, responsáveis técnicos ou em cargo de direção ou gerência técnica de firmas de auditoria;
 - (f) que sejam responsáveis técnicos pelas demonstrações contábeis, ou que exerçam funções de gerência/chefia na área contábil das empresas sujeitas à contratação de auditoria independente pela (CVM), pelo (BCB), pela (SUSEP) ou consideradas de grande porte nos termos da Lei n.º 11.638/07 (sociedades de grande porte).
5. As disposições desta Norma não se aplicam aos profissionais que compõem o quadro técnico da firma de auditoria que exercem função de especialista. Para fins desta Norma, entende-se como especialista o indivíduo ou empresa que detenha habilidades, conhecimento e experiência em áreas específicas não relacionadas à contabilidade ou à auditoria das demonstrações contábeis, exceto os sócios da firma de auditoria.
 6. O auditor independente pessoa física e os sócios que representam as firmas de auditoria independente na CVM, nos termos do inciso IX do art. 6º da Instrução CVM n.º 308/99, podem responder, solidariamente pelo não cumprimento da presente Norma, pelos contadores referidos na alínea (b) do item 4 desta Norma.
 7. Os profissionais referidos no item 4 devem cumprir, no mínimo, 40 (quarenta) pontos de Educação Profissional Continuada por ano-calendário, conforme Tabelas de Pontuação constantes no Anexo II desta Norma.
 8. No cumprimento da pontuação da Educação Profissional Continuada, o profissional deve observar a diversificação e a adequação das atividades ao seu nível de experiência e atuação profissional.
 9. Da pontuação anual exigida no item 7, no mínimo 20% (vinte por cento) deve ser cumprida com atividades de aquisição de conhecimento, constantes da Tabela I, do Anexo II.
 10. Os contadores referidos no item 4, alíneas (a), (b), (c) e (d), aprovados em Exame de Qualificação Técnica específico, devem cumprir, dentro do total de pontos anuais, o mínimo exigido pelo órgão regulador respectivo.
 11. Os contadores referidos no item 4, alíneas (a), (b), (c), (d) e (e), devem cumprir o exigido nesta Norma a partir do ano subsequente ao de início das suas atividades de auditoria ou da obtenção do seu registro no CNAI.
 12. Os profissionais referidos no item 4, alínea (f), devem cumprir o exigido nesta Norma a partir do ano subsequente ao da investidura na função de gerência/chefia ou do ano subsequente ao que assumiram a responsabilidade técnica pelas demonstrações contábeis.
 13. Os profissionais sujeitos ao cumprimento desta Norma que, por motivos comprovadamente justificados, estejam impedidos de exercer a profissão por período superior a 60 (sessenta) dias, devem cumprir a EPC proporcionalmente aos meses trabalhados no ano. São consideradas justificativas válidas para este fim:
 - (a) licença-maternidade;

- (b) enfermidades;
 - (c) acidente de trabalho;
 - (d) outras situações a critério da Comissão de Educação Profissional Continuada (CEPC-CFC).
14. Para os devidos fins e comprovação das situações relacionadas nas alíneas (a), (b), (c) e (d) do item 13, os profissionais interessados devem apresentar ao CRC de sua jurisdição, até 31 de janeiro do exercício subsequente, todos os documentos de comprovação quanto ao eventual não cumprimento do programa de EPC, visando sua análise pela CEPC, para o acolhimento ou não das justificativas. Devem ainda atender eventual solicitação de outros documentos e/ou esclarecimentos adicionais considerados necessários à comprovação dos fatos.
 15. Cabe ao profissional a verificação prévia do devido credenciamento no PEPC da atividade (cursos, eventos) que pretende realizar.
 16. Os profissionais referidos no item 4 são responsáveis pelo lançamento, preferencialmente no sistema web do CFC/CRCs, das informações relativas às atividades que necessitem de apreciação para atribuição de pontos.
 17. Encerra-se o cumprimento das exigências estabelecidas nesta Norma, pelos profissionais referidos no item 4, com a comprovação da entrega do relatório de atividades a que se refere o Anexo III, no CRC de jurisdição do registro principal do profissional, até o dia 31 de janeiro do ano subsequente ao ano-base, em arquivo digital ou impresso, acompanhado de cópia da documentação comprobatória das atividades, no que se refere ao disposto nas Tabelas II, III e IV do Anexo II desta Norma.
 18. O profissional em atividade em outro país, por período igual ou superior a um ano civil completo, deve comprovar, a cada ano, o cumprimento da Educação Profissional Continuada mediante a apresentação das informações comprobatórias das atividades realizadas no exterior, ao CRC de sua jurisdição, até 31 de janeiro do ano seguinte.
 19. As atividades de Educação Profissional Continuada realizadas no exterior devem ser comprovadas no CRC de jurisdição do registro principal, por meio de declaração ou certificado emitido pela entidade realizadora, traduzido para o idioma português, constando a carga horária, o período de realização e o conteúdo programático. As atividades devem ser inseridas preferencialmente no sistema web do CFC/CRCs, tão logo tenham sido realizadas, ou até 31 de dezembro do ano de sua realização, mediante o envio da documentação comprobatória, de forma física ou digital, ao CRC da jurisdição do registro principal, observados os limites estabelecidos nas tabelas de pontuação constantes do Anexo II.
 20. No caso de treinamentos realizados no exterior, que atribuam pontuação válida para o Programa de Educação Profissional Continuada no país onde foram realizados, será reconhecida a mesma quantidade de horas constantes do certificado respectivo, não dispensadas as formalidades do item 19.

21. Os documentos comprobatórios das atividades de EPC realizadas devem ser mantidos pelos profissionais referidos no item 4 desta Norma pelo período de 5 (cinco) anos, contados a partir do primeiro dia do ano subsequente à realização das atividades.

Comissão de Educação Profissional Continuada (CEPC-CFC)

22. A Comissão de Educação Profissional Continuada (CEPC-CFC), constituída pelo CFC, tem as atribuições especificadas no item 26 desta Norma.
23. Integram a CEPC-CFC o vice-presidente de Desenvolvimento Profissional e Institucional do CFC, o diretor Nacional de Desenvolvimento Profissional do IBRACON, os contadores, vice-presidentes de Desenvolvimento Profissional dos cinco CRCs que reúnem o maior número de profissionais com registro ativo, os diretores de Desenvolvimento Profissional das cinco Seções Regionais do IBRACON que reúnem o maior número de profissionais associados ativos e 4 (quatro) membros contadores indicados pelo CFC, aprovados pelo Plenário do CFC, sob a coordenação do primeiro.
24. Em caso de impedimento do vice-presidente de Desenvolvimento Profissional de CRC de participar das reuniões da Comissão, ele deve ser representado por contador, membro da CEPC-CRC ou conselheiro integrante da Câmara de Desenvolvimento Profissional do Regional. No caso de impedimento do Diretor Regional de Desenvolvimento Profissional do IBRACON, ele deve ser representado por outro diretor que compõe a respectiva Diretoria da mesma Seção Regional.
25. O mandato dos membros da CEPC-CFC é de dois anos, permitida a recondução.
26. A CEPC-CFC tem as seguintes atribuições:
 - (a) estabelecer o cronograma de reuniões do exercício, o qual pode ser alterado em decorrência de fatos supervenientes;
 - (b) estudar, de forma permanente, novas disposições que permitam aprimorar o cumprimento dos objetivos desta Norma, propondo-as à Presidência do CFC;
 - (c) propor à Presidência do CFC a ampla e a imediata divulgação de qualquer modificação desta Norma;
 - (d) estabelecer e divulgar as diretrizes e procedimentos necessários para cumprimento e implementação desta Norma pelos CRCs, pelos profissionais referidos no item 4 e pelas capacitadoras;
 - (e) prestar esclarecimentos quanto à aplicação desta Norma e deliberar sobre o atendimento à pontuação anual nos casos omissos;
 - (f) homologar ou indeferir, total ou parcialmente, os processos encaminhados pelos CRCs no prazo de até 60 (sessenta) dias contados da data do protocolo no CFC;
 - (g) compilar, anualmente, as informações de pontuação de cada um dos profissionais referidos no item 4, alíneas (a), (b), (c) e (d), recebidas dos CRCs, encaminhando-as à Presidência do CFC para comunicação à CVM, ao IBRACON, ao BCB e à Susep, até 30 de setembro de cada ano;
 - (h) julgar recursos encaminhados pelos profissionais ou pelas capacitadoras relativos ao PEPC, cientificando o interessado sobre a decisão;

- (i) analisar e emitir opinião sobre os casos especiais ou omissos na presente Norma;
- (j) encaminhar aos CRCs relação dos profissionais referidos no item 4 que não cumpriram a pontuação mínima exigida nos itens 7 e 9, para fins de abertura de processo administrativo.

Conselhos Regionais de Contabilidade

- 27. Os CRCs têm a responsabilidade de incentivar a implementação de atividades de capacitação que permitam o cumprimento desta Norma.
- 28. Os CRCs que não dispuserem de CEPC-CRC terão suas atribuições assumidas pela Câmara de Desenvolvimento Profissional.
- 29. A CEPC-CRC, quando constituída, deve ser formada por, no mínimo, 3 (três) contadores e coordenada por um deles.
- 30. A CEPC-CRC ou, na falta desta, a Câmara de Desenvolvimento Profissional (CDP) do CRC tem as seguintes atribuições em relação a esta Norma:
 - (a) receber os pedidos de credenciamento das instituições a serem reconhecidas como capacitadoras e emitir seu parecer, na reunião subsequente, submetendo-o à apreciação da CEPC-CFC depois de aprovado pela CDP e homologado pelo Plenário do CRC;
 - (b) receber, analisar e emitir parecer, na reunião subsequente, quanto ao pedido de credenciamento de cursos, eventos ou outras atividades, bem como atribuir pontos para o PEPC, de acordo com o Anexo II, submetendo-o à apreciação da CEPC-CFC depois de aprovado pela CDP e homologado pelo Plenário do CRC;
 - (c) divulgar aos profissionais sob sua jurisdição as disposições e os procedimentos estabelecidos nesta Norma;
 - (d) prestar esclarecimentos quanto à aplicação desta Norma, consoante as diretrizes estabelecidas pela CEPC-CFC;
 - (e) receber de cada um dos profissionais referidos no item 4 o relatório anual sobre as atividades realizadas, acompanhado de cópia da documentação que as comprovem, quando for o caso;
 - (f) validar, no sistema de controle do PEPC, até o dia 28 de fevereiro do ano subsequente ao ano-base, as informações sobre as atividades de EPC das capacitadoras;
 - (g) validar, no sistema de controle do PEPC, até 31 de março do ano subsequente ao ano-base, os dados constantes dos relatórios de atividades de que trata o Anexo III desta Norma;
 - (h) verificar, por meio da fiscalização do CRC, a efetiva realização dos cursos e dos eventos na forma em que foram homologados;
 - (i) aplicar a sanção prevista no item 5, do Anexo I, na ocorrência das situações ali elencadas, assegurados à capacitadora o direito à ampla defesa e ao contraditório.

31. Até 30 de abril de cada ano, o CRC deve disponibilizar na internet, aos profissionais referidos no item 4, a certidão de cumprimento, ou não, da pontuação mínima estabelecida na presente Norma.
32. A certidão a que se refere o item anterior não exige o profissional de prestar qualquer esclarecimento ou comprovação que se faça necessário em decorrência de ação fiscalizatória.

Capacitadoras

33. Capacitadora é a entidade que promove atividades de Educação Profissional Continuada consoante as diretrizes desta Norma.
34. São capacitadoras:
 - (a) Conselho Federal de Contabilidade (CFC);
 - (b) Conselhos Regionais de Contabilidade (CRCs);
 - (c) Fundação Brasileira de Contabilidade (FBC);
 - (d) Academia Brasileira de Ciências Contábeis (Abracicon);
 - (e) IBRACON – Instituto dos Auditores Independentes do Brasil;
 - (f) Instituições de Ensino Superior (IES), credenciadas pelo MEC;
 - (g) Instituições de Especialização ou Desenvolvimento Profissional que ofereçam cursos ao público em geral;
 - (h) Federações, Sindicatos e Associações da classe contábil;
 - (i) Firmas de Auditoria Independente;
 - (j) Organizações Contábeis; e
 - (k) Órgãos Reguladores.
35. Para registro e controle das capacitadoras, devem ser observadas as disposições estabelecidas no Anexo I desta Norma.

Eventos de Educação Profissional Continuada

36. Constituem-se eventos de EPC as atividades descritas nos itens seguintes, desde que aprovadas pela CEPC-CFC, nos termos desta Norma.
37. Aquisição de conhecimento nas modalidades presenciais, a distância e mistas, por meio de:
 - (a) cursos credenciados;
 - (b) eventos credenciados;
 - (c) cursos de pós-graduação oferecidos por IES credenciadas pelo MEC:
 - (i) *stricto sensu*;
 - (ii) *lato sensu*;
 - (d) cursos de extensão devidamente credenciados no PEPC.

38. Docência em disciplinas ou temas relacionados à EPC, conforme a Tabela II do Anexo II.
39. Atuação em atividades relacionadas ao Programa de Educação Profissional Continuada, como:
 - (a) participante em comissões técnicas do CFC, dos CRCs, da FBC, da Abracicon, do IBRACON e outros órgãos reguladores ou profissionais, no Brasil ou no exterior;
 - (b) orientador de tese, dissertação ou monografia.
40. Produção intelectual de forma impressa ou eletrônica relacionada ao PEPC, por meio de:
 - (a) publicação de artigos em revistas nacionais e internacionais;
 - (b) estudos e trabalhos de pesquisa apresentados em congressos nacionais ou internacionais; e
 - (c) autoria, coautoria e/ou tradução de livros publicados.
41. As atividades previstas nos itens 37 a 40 devem ser consideradas, para efeito do disposto nos itens 7 e 9, conforme a pontuação e limitações estabelecidas nas tabelas contidas no Anexo II desta Norma.

Disposições gerais

42. O descumprimento das disposições desta Norma pelos profissionais referidos no item 4 constitui infração às normas profissionais de contabilidade e ao Código de Ética Profissional do Contador, a ser apurada em regular processo administrativo no âmbito do CRC respectivo.
43. O descumprimento das disposições desta Norma, pelos profissionais referidos no item 4, alínea (a), acarretará a baixa do respectivo CNAI, conforme previsto na Resolução CFC n.º 1.019/05, sem prejuízo do disposto no item 42.
44. A baixa prevista no item 43 e as providências previstas no item 26, alíneas (g) e (j), somente serão adotadas após ser assegurado ao profissional o direito ao contraditório e a ampla defesa que lhe permita justificar o não cumprimento das obrigações previstas nesta Norma.

Vigência

45. Esta Norma entra em vigor na data de sua publicação, devendo ser aplicada a partir de 1º de janeiro de 2015, exceto em relação aos profissionais referidos nas alíneas (e) e (f) do item 4, para os quais será aplicada somente a partir de 1º de janeiro de 2016. Fica revogada a NBC PA 12 (R1), publicada no DOU, seção 1, de 17/12/13, a partir de 1º de janeiro de 2015.

Brasília, 21 de novembro de 2014.

**Contador Zulmir Ivânio Breda
Presidente em exercício**

ANEXO I

**DIRETRIZES PARA CREDENCIAMENTO DE CAPACITADORAS,
CREDENCIAMENTOS DE CURSOS/EVENTOS E DOCUMENTAÇÃO PARA
CONTROLE E FISCALIZAÇÃO**

Credenciamento da capacitadora

1. As capacitadoras devem solicitar o seu credenciamento à CEPC-CRC da sua jurisdição.
2. O atendimento dos requisitos para o credenciamento da capacitadora e dos seus cursos deve ser analisado pela CEPC-CRC ou, na sua ausência, pela Câmara de Desenvolvimento Profissional e submetido à homologação da CEPC-CFC.
3. Para a obtenção de credenciamento como capacitadora, as firmas de auditoria independente ou as organizações contábeis devem estar em situação regular no CRC de sua jurisdição.
4. A validade do credenciamento da capacitadora é por tempo indeterminado e o credenciamento dos cursos e eventos é válido por dois exercícios, desde que preservadas as características do item 6, alínea (a) deste Anexo, podendo ser revalidado, se solicitado, desde que mantidas as condições de credenciamento e aprovadas pela CEPC-CRC da respectiva jurisdição.
5. As entidades identificadas como capacitadoras, inscritas e homologadas no contexto do Programa de Educação Profissional Continuada, poderão ser excluídas do programa, se constatados um dos seguintes fatos ou ocorrências, isoladamente ou em conjunto:
 - (a) não realizar a cada 12 (doze) meses, pelo menos, um curso homologado dentro do Programa;
 - (b) deixar de cumprir as determinações relativas ao item 13 deste anexo, sobre documentação, controle e fiscalização;
 - (c) deixar de comunicar ao CRC o eventual cancelamento ou adiamento de evento/curso credenciado, no prazo de até 3 (três) dias úteis em relação ao início previsto;
 - (d) manter as condições aprovadas para o seu credenciamento, seus cursos e eventos, sob pena de suspensão temporária ou descredenciamento pela CEPC-CRC.
6. Compete às capacitadoras:
 - (a) preencher requerimento de credenciamento (disponível nos Portais dos CRCs) como capacitadora a ser assinado por seu representante legal;
 - (b) anexar cópia autenticada dos seus atos constitutivos, ou último instrumento consolidado e alterações posteriores, em que conste no objeto social a prerrogativa

de treinamento e/ou capacitação. As firmas de auditoria ficam dispensadas desta exigência relativa ao objeto social, somente quando se tratar de cursos voltados ao público interno;

- (c) anexar histórico da instituição, especificando:
 - (i) sua experiência e/ou dos instrutores em capacitação;
 - (ii) público-alvo dos cursos.
 - (d) inserir no sistema web, com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias da data de sua realização, dados dos cursos/eventos a serem credenciados e/ou revalidados, como: título do curso (quando em idioma estrangeiro constar também em português), tipo de curso, área temática, carga horária, conteúdo programático, bibliografia mínima atualizada, frequência mínima, cronograma de realização, critério de avaliação, modalidade, abrangência, público-alvo, nome e currículo dos professores, sem prejuízo de outras informações que possam ser solicitadas a critério da CEPC dos CRCs e do CFC. Nos casos em que o prazo acima não puder ser cumprido, a capacitadora deve comunicar ao CRC, com no mínimo 5 (cinco) dias úteis de antecedência ao evento, a data de sua realização. Neste caso, a capacitadora terá até 15 (quinze) dias úteis, contados da data do comunicado, para cumprir as exigências para o pedido de credenciamento do curso/evento;
 - (e) informar, obrigatoriamente, ao CRC respectivo a data de realização de cada uma das edições, com, no mínimo, 5 (cinco) dias úteis de antecedência, no caso de cursos aprovados para realização de mais de uma edição dentro do prazo de sua validade;
 - (f) dispensar os cursos de pós-graduação do prévio credenciamento no PEPC. A comprovação deve ser feita pelo profissional mediante apresentação de declaração, emitida pela IES, das disciplinas concluídas no ano;
 - (g) enviar à CEPC-CRC seus planos de ação e datas para correção de eventuais discrepâncias verificadas em ação fiscalizatória no prazo estabelecido;
 - (h) comunicar aos participantes somente a pontuação de um curso ou evento quando o processo de homologação estiver concluído e a pontuação validada pela CEPC-CFC;
 - (i) lançar em até 30 (trinta) dias após a data de realização do curso/evento, limitado até 15 de janeiro do ano seguinte, preferencialmente por meio do sistema web, informações dos professores e dos participantes que se certificaram em curso/evento. No caso de não ter ocorrido curso/evento, a capacitadora deve prestar esta informação.
7. Os cursos e os eventos já credenciados e homologados pela CEPC-CFC, oferecidos por capacitadoras, desde que preservem as características anteriormente aprovadas (programação, carga horária, instrutores), mantêm a pontuação que lhes foram atribuídas, independentemente da unidade da Federação em que forem ministrados.
8. A CEPC-CRC deve efetuar avaliação prévia da qualificação ou preenchimento de requisitos da capacitadora com relação ao cumprimento das exigências desta Norma e da pontuação dos cursos e dos eventos, enviando o seu parecer à CEPC-CFC para homologação. O CRC deve comunicar a decisão à capacitadora.

9. Para credenciamento dos cursos ou eventos realizados a distância, são exigidas as seguintes características mínimas:
- especificação da forma de funcionamento;
 - especificação dos recursos que serão utilizados (exemplo: existência de fórum, tutoria para esclarecimento de dúvidas, metodologia, entre outros);
 - comprovação de aquisição de conhecimentos.
10. Para credenciamento dos cursos realizados na modalidade “autoestudo”, é exigido o aproveitamento de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento).
11. Uma vez atendidos os critérios mínimos de avaliação e frequência, as capacitadoras devem emitir aos participantes atestados, diplomas, certificados ou documento equivalente, contendo, no mínimo, as seguintes informações:
- nome da capacitadora;
 - nome e número de registro do participante no CRC;
 - nome do curso ou evento e período de realização;
 - duração em horas; e
 - especificação dos pontos válidos conforme homologado pela CEPC-CFC.

Documentação para controle e fiscalização

12. Os CRCs devem manter à disposição dos interessados a relação atualizada das capacitadoras e dos respectivos cursos e eventos credenciados, no website, quando abertos ao público em geral.
13. Para os cursos e, no que couber para os eventos, a capacitadora deve manter em arquivo, pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos, os seguintes documentos:
- processo de credenciamento e realização da atividade. Documentação da apresentação do tema, programa, metodologia, recursos de apoio, bibliografia e currículo do(s) instrutor(es), em conformidade com o que foi aprovado pela CEPC-CFC;
 - lista de participantes inscritos e listas de presença;
 - formulários de avaliação preenchidos pelos participantes;
 - nos casos de ensino a distância e autoestudo, devem ser observados os procedimentos desta Norma e mantidos os seguintes documentos:
 - manter em arquivo norma escrita dos procedimentos de cadastramento do participante, controle de inscrição, emissão de senha de acesso e controle eletrônico de entrada e saída do sistema (“logs”);
 - nas normas escritas, devem ser tratados assuntos como:
 - forma de funcionamento;
 - recursos utilizados (exemplo: existência de fóruns, tutoria para esclarecimento de dúvidas, metodologia, entre outros);

3. comprovação de aquisição de conhecimento. Manter em arquivo o(s) comprovante(s) (“logs”) de acesso do participante ou qualquer outro documento que certifique à capacitadora que o participante esteve “conectado” durante as etapas necessárias.

Documentação dos diplomas e certificados

14. A capacitadora deve manter em arquivo, pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos, cópia em papel ou arquivo digital dos atestados, diplomas, certificados ou documento equivalente, contendo, no mínimo, as seguintes informações:
 - (a) nome da capacitadora e número de registro no CFC/CRCs;
 - (b) nome do participante e número de seu respectivo registro no CRC;
 - (c) nome do expositor e assinatura do diretor ou do representante legal da capacitadora;
 - (d) nome do curso e período de realização;
 - (e) avaliação do curso pelos participantes;
 - (f) duração, em horas;
 - (g) especificação dos pontos válidos, conforme homologado pela CEPC-CFC.
15. A CEPC-CRC deve manter um processo para cada capacitadora credenciada, contendo:
 - (a) a documentação apresentada para o credenciamento como capacitadora, bem como dos cursos e dos eventos, de acordo com os dados inseridos no sistema web;
 - (b) parecer da CEPC-CRC;
 - (c) parecer da CEPC-CFC;
 - (d) cópia da comunicação da decisão;
 - (e) relatórios anuais dos cursos ministrados;
 - (f) relatório do processo de fiscalização do CRC;
 - (g) comunicados recebidos e encaminhados à capacitadora e outros documentos relacionados ao processo.

ANEXO II

TABELAS DE PONTUAÇÃO

Tabela I – Aquisição de conhecimento			
(observar a determinação contida no item 9 desta Norma)			
Natureza	Características	Requisitos	Atribuição de pontos
Cursos internos ou externos, treinamentos internos e reuniões técnicas internas das firmas de auditoria credenciados (presenciais, a distância ou mistos)	Cursos que contribuam para a melhoria da performance, com conteúdo de natureza técnica e profissional, relacionados ao Programa de Educação Profissional Continuada.		Cada hora vale 1 (um) ponto.
Cursos de pós-graduação (<i>lato sensu e stricto sensu</i>) oferecidos por IES registradas no MEC	Cursos que contribuam para a melhoria da performance do profissional, com conteúdo de natureza técnica e profissional, relacionados ao Programa de Educação Profissional Continuada.	Mínimo de 360 (trezentas e sessenta) horas-aula	5 (cinco) pontos por disciplina concluída.
Demais cursos e palestras credenciadas (presenciais e a distância)	Cursos que contribuam para a melhoria da performance do profissional, com conteúdo de natureza técnica e profissional, relacionados ao Programa de Educação Profissional Continuada.		Cada hora vale (1) um ponto.
Autoestudo credenciado (presenciais, a distância ou mistos)	Considera-se o estudo dirigido, com conteúdo e referência bibliográfica indicados pela capacitadora, exigindo-se aproveitamento mínimo de 75% (setenta e cinco por cento) obtido por meio de objeto formal de avaliação (instrumento presencial ou virtual).		Máximo de 4 (quatro) pontos por curso, limitado a 15 (quinze) pontos por ano.
Eventos credenciados, como: conferências, seminários, fóruns, debates, encontros, reuniões técnicas, painéis, congressos, convenções, simpósios nacionais e internacionais.	Eventos que contribuam para a melhoria da performance do profissional, com conteúdo de natureza técnica e profissional, relacionados ao Programa de Educação Profissional Continuada.		Cada hora vale 1 (um) ponto, limitado a 15 (quinze) pontos por evento.

Tabela II – Docência

A comprovação de docência deve ser feita mediante apresentação de declaração emitida por Instituição de Ensino Superior (IES), contendo disciplina, ementa, carga horária e período de realização.

Natureza	Características	Atribuição de Pontos
Pós-graduação (<i>lato sensu e stricto sensu</i>)	Disciplinas relacionadas ao PEPC ministradas por Instituições de Ensino Superior credenciadas pelo MEC.	5 (cinco) pontos por disciplina ministrada no ano. Observação: A disciplina ministrada em mais de uma turma, independente da instituição e do semestre letivo, é computada uma única vez no ano.
Graduação e cursos de extensão		
Cursos ou eventos credenciados	Participação como conferencista, palestrante, painelista, instrutor e facilitador em eventos nacionais e internacionais.	Cada hora vale 1 (um) ponto, limitado a 20 (vinte) pontos anuais

Tabela III – Atuação como participante			
A comprovação deve ser feita mediante a apresentação de documentação			
Natureza	Características	Requisitos	Atribuição de Pontos
Comissões Técnicas e Profissionais no Brasil ou no exterior.	Temas relacionados à Contabilidade, à Auditoria e às normas da profissão contábil: (a) Comissões Técnicas e de Pesquisa do CFC, dos CRCs, do Ibracon, da FBC, da Abracicon e outros órgãos reguladores. (b) Comissões Técnicas e de Pesquisa de instituições de reconhecido prestígio. (c) Comissões, órgãos e comitês de orientações ao mercado de companhias abertas.	12 (doze) meses ou proporção.	Cada hora vale 1 (um) ponto, limitado a 20 (vinte) pontos por ano.
Orientação de tese, dissertação ou monografia	Temas relacionados à Contabilidade, à Auditoria e às normas da profissão contábil: (a) Doutorado (b) Mestrado (c) Especialização (d) Bacharelado	Trabalho aprovado	(a) 10 (dez) pontos. (b) 7 (sete) pontos. (c) 4 (quatro) pontos. (d) 3 (três) pontos. Limitado a 20 (vinte) pontos por ano.
Participação em bancas acadêmicas	Temas relacionados à Contabilidade, à Auditoria e às normas da profissão contábil: (a) Doutorado (b) Mestrado	Trabalho aprovado	(a) 5 (cinco) pontos. (b) 3 (três) pontos. Limitado a 10 (dez) pontos por ano.

Tabela IV – Produção Intelectual		
A atribuição total de pontos da produção intelectual é limitada a 20 (vinte) pontos por ano		
Natureza	Características	Atribuição de Pontos
Publicação de artigos em jornais e em revistas nacionais e internacionais, de forma impressa e eletrônica	Matérias relacionadas à Contabilidade, à Auditoria e à profissão contábil homologadas pela CEPC-CFC.	Até 3 (três) pontos por matéria.
	Artigos técnicos publicados em revista ou jornal de circulação nacional e internacional e homologados pela CEPC-CFC.	Até 7 (sete) pontos por artigo.
Estudos ou trabalhos de pesquisa técnica	Apresentação em congressos internacionais relacionados à Contabilidade, à auditoria e à profissão e aprovados pela CEPC-CFC.	Até 10 (dez) pontos por estudo ou trabalho.
	Apresentação em congresso ou convenções nacionais relacionados à Contabilidade, à auditoria e à profissão contábil e que façam parte do PEPC reconhecido pela CEPC-CFC.	Até 15 (quinze) pontos por estudo ou trabalho.
Autoria de livros	Autoria de livros publicados relacionados à Contabilidade, à auditoria e à profissão contábil.	Até 20 (vinte) pontos por obra.
Coautoría de livros	Coautoría de livros publicados relacionados à Contabilidade, à auditoria e à profissão contábil.	Até 10 (dez) pontos por obra.
Tradução de livros	Tradução e adaptação de livros publicados no exterior, relacionados à Contabilidade, à auditoria e à profissão contábil, aprovados pela CEPC-CFC.	Até 10 (dez) pontos por obra.

Observação:

A pontuação resultante da conversão das horas não deve apresentar fracionamento inferior ou superior a meio ponto (0,5). Os cálculos decorrentes do número de horas cumpridas pelo profissional devem ser “arredondados” para maior ou menor, de acordo com a aproximação.

ANEXO III
RELATÓRIO DE ATIVIDADES

PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL CONTINUADA

<p>Nome:</p> <p>CRC Registro n.º</p> <p>Estado de origem:</p> <p>CPF n.º</p> <p>CNAI n.º</p> <p>Endereço preferencial para comunicação () Com. () Res.:</p> <p>Rua/Av.:.....n.º.....Bairro:.....</p> <p>Cidade:.....UF:.....CEP:.....</p> <p>Telefones () Com. () Res.: Fax:</p> <p>Correio Eletrônico:</p>					
<p>Função exercida:</p> <p>- hipóteses das alíneas (a), (b), (c), (d) e (e) do item 4 desta Norma <input type="checkbox"/> Sócio <input type="checkbox"/> Responsável Técnico <input type="checkbox"/> Direção ou Gerência Técnica</p> <p>- hipóteses da alínea (f) do item 4 desta Norma <input type="checkbox"/> Responsável Técnico <input type="checkbox"/> Gerente/Chefia na Área Contábil</p>					
<p>RELATÓRIO DE ATIVIDADES</p> <p>Exercício: 1º/1/..... a 31/12/.....</p>					
<p>I. AQUISIÇÃO DE CONHECIMENTOS</p>					
CURSO/EVENTO	CAPACITADORA	N.º DA CAPACITADORA	DATA OU PERÍODO	CÓDIGO DO CURSO	CRÉDITOS DE PONTOS

II. DOCÊNCIA					
DISCIPLINA	CAPACITADORA/ INSTITUIÇÃO DE ENSINO	N.º DA CAPACITADORA	DATA OU PERÍODO	CÓDIGO DO CURSO	CRÉDITOS DE PONTOS
III. ATUAÇÃO COMO PARTICIPANTE (COMISSÕES TÉCNICAS E PROFISSIONAIS)					
Atividade que necessita de apreciação para atribuição de pontuação.					
COMISSÃO/ BANCA EXAMINADORA	ENTIDADE		DATA OU PERÍODO	CRÉDITOS DE PONTOS	
IV. PRODUÇÃO INTELECTUAL (LIVROS, ARTIGOS E PESQUISAS)					
Atividade que necessita de apreciação para atribuição de pontuação.					
TÍTULO	FONTE		DATA PUBLICAÇÃO	CRÉDITOS DE PONTOS	
TOTAL DE PONTOS:					
I. Aquisição de Conhecimento:					
II. Docência:					
III. Atuação como participante:					
IV. Produção intelectual:					
DECLARO SOB RESPONSABILIDADE QUE SÃO VERDADEIRAS AS INFORMAÇÕES CONTIDAS NESTE DOCUMENTO					
....., de de 20XX					
Assinatura					

Apêndice 2: Apresentação e convite para participação

Prezados colegas,

Gostaria de, gentilmente, pedir poucos minutos da atenção de vocês no auxílio com minha pesquisa de dissertação de mestrado.

O propósito geral é o de identificar os fatores que levam os profissionais da contabilidade a realizar cursos de Educação Continuada.

Assim, para concluir a pesquisa, peço que respondam o questionário por mim elaborado e que pode ser acessado por meio do link abaixo:

<http://goo.gl/forms/62MZquuL24>

As questões envolvem assinalar um (x) e os participantes levam em média 10 minutos para respondê-las.

Conto com sua valiosa colaboração e saliento que os dados serão tratados estatisticamente e os resultados utilizados para fins acadêmicos, sem identificação dos respondentes.

Agradeço antecipadamente por disponibilizar alguns minutos do seu tempo.

Atenciosamente,

Renata Bernardeli Costa da Silva

E-mail: rebernardeli@gmail.com

Orientadora: Profa. Dra. Marta Cristina Pelucio Grecco

E-mail: martapelucio@mackenzie.br

Apêndice 3: Questionário

Educação Continuada e o profissional da Contabilidade

Este questionário faz parte da coleta de dados da dissertação de mestrado que estou desenvolvendo para a obtenção do título de Mestre Profissional em Controladoria pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, sob a orientação da Prof^a. Dr^a. Marta Cristina Pelucio Grecco.

O objetivo principal deste estudo é o de identificar os fatores que levam os profissionais da contabilidade a realizar cursos de Educação Continuada.

Para tanto, solicito a sua participação como profissional da Contabilidade.

Ressalto que os respondentes não serão identificados e que as informações coletadas serão tratadas estatisticamente e utilizadas para finalidades acadêmicas.

Agradeço antecipadamente,
Renata Bernardeli Costa da Silva
E-mail: rebernardeli@gmail.com

* Required

1. Gênero *

- Feminino
- Masculino

2. Idade *

- 20-25
- 26-30
- 31-35
- 36-40
- 41-45
- 46-50
- 51-mais

3. Anos de experiência profissional *

- 0-5
- 6-10
- 11-15
- 16-20
- 21-mais

4. Você é formado em Ciências Contábeis? *

- Sim
- Não

4.1. Possui registro ativo no Conselho Regional de Contabilidade (CRC-SP)? *

- Sim
- Não

5. Formação *

- Técnico em Contabilidade
- Graduação completa
- Especialização Latu Sensu
- MBA
- Mestrando
- Mestre
- Doutorando
- Doutor
- Other:

6. Cargo na empresa *

- Analista
- Gestor
- Especialista/Consultor
- Other:

7. Área/Setor em que trabalha *

- Controladoria
- Custos
- Orçamento
- Finanças
- Auditoria
- Instituição de ensino
- Other:

8. Cidade em que reside *

- São Paulo - Capital
- São Paulo - Interior
- Grande ABC

9. Após o término da graduação e ao longo de sua carreira como profissional da Contabilidade, você buscou novos conhecimentos? Seja através de cursos presenciais ou à distância, participação em palestras, congressos, seminários, entre outros. *

- Sim
- Não

9.1. Qual o meio utilizado para atualizar os conhecimentos? *

É possível selecionar mais de uma opção.

- Especialização Lato Sensu
- MBA
- Mestrado
- Doutorado
- Congresso
- Cursos
- Palestras
- Auto estudo
- Conferências/Seminários
- Pesquisas Acadêmicas
- Comissões Técnicas
- Orientações de TCC/ Tese/ Dissertação
- Other:

16. Busco adquirir conhecimento pois sou demandado quando participo de processos de recrutamento em busca de novo emprego. *

Considere a escala variando de 1 – Não descreve a 7 – Descreve fielmente.

1 2 3 4 5 6 7



17. Busco adquirir conhecimento para conseguir novas certificações na área em que atuo. *

Considere a escala variando de 1 – Não descreve a 7 – Descreve fielmente.

1 2 3 4 5 6 7



18. Quando tenho dúvidas de qual curso de educação continuada realizar, tento seguir os passos de colegas bem-sucedidos, assim, também obterei êxito. *

Considere a escala variando de 1 – Não descreve a 7 – Descreve fielmente.

1 2 3 4 5 6 7



19. Na busca por sucesso em sua trajetória, o profissional da contabilidade analisa os cursos conforme a demanda pelos mesmos. Cursos mais procurados tendem a oferecer um pacote de conhecimento de maior qualidade ao profissional da contabilidade. *

Considere a escala variando de 1 – Não descreve a 7 – Descreve fielmente.

1 2 3 4 5 6 7



20. Se meu colega realizou um curso e foi promovido, então devo realizar o mesmo curso para também obter sucesso. *

Considere a escala variando de 1 – Não descreve a 7 – Descreve fielmente.

1 2 3 4 5 6 7



21. Sempre existe um colega de profissão que é visto como modelo/referência/caso de sucesso devido ao conhecimento adquirido ao longo de sua carreira. Por conta disso, vê-se que alguns colegas buscam as mesmas alternativas de educação continuada. *

Considere a escala variando de 1 – Não descreve a 7 – Descreve fielmente.

1 2 3 4 5 6 7



22. Quanto maior a incerteza dos profissionais da contabilidade sobre qual decisão tomar para ampliar o conhecimento, maior será a tendência deste profissional seguir os passos de seus colegas bem-sucedidos. *

Considere a escala variando de 1 – Não descreve a 7 – Descreve fielmente.

1 2 3 4 5 6 7



29. Sinto a necessidade de me atualizar e obter certificações para acompanhar a evolução dos conhecimentos em Contabilidade.*

Considere a escala variando de 1 – Não descreve a 7 – Descreve fielmente.

1 2 3 4 5 6 7



30. As normas e padrões internacionais de Contabilidade ocasionam mudanças na organização em que trabalho. Isso faz com que seus funcionários busquem novos conhecimentos para se adequar a estes novos padrões.*

Considere a escala variando de 1 – Não descreve a 7 – Descreve fielmente.

1 2 3 4 5 6 7

