

Fatores que influenciam os salários dos contadores à luz das teorias econômicas do emprego: um estudo exploratório na Paraíba e no Rio Grande do Norte

Orleans Silva Martins ¹
orleansmartins@yahoo.com.br

Antônio Marcos Soares Brasil ¹
marcosbrasil@uern.br

Paulo Amilton Maia Leite Filho ²
pmaiaf@uol.com.br

Adriana Fernandes de Vasconcelos ¹
adriavasconcelos@hotmail.com

Paulo Aguiar do Monte ²
pauloaguiardomonte@gmail.com

¹ Programa Multiinstitucional e Inter-Regional de Pós-Graduação em Ciências Contábeis (PMIPGCC)
UnB/UFPB/UFRRN – João Pessoa, PB, Brasil

² Universidade Federal da Paraíba (UFPB) – João Pessoa, PB, Brasil

RESUMO

O contador é um profissional essencial para o funcionamento de qualquer tipo de empresa, esteja ela inserida no setor privado ou público. Dessa forma, o mercado de trabalho deste profissional é bastante amplo e promissor. De uma forma geral, a remuneração percebida por uma determinada classe (categoria) de trabalhadores apresenta grande disparidade intragrupo e, com a classe dos contadores tal constatação não é diferente. As principais razões deste diferencial salarial podem ser expressas à luz das teorias econômicas que abordam, principalmente, o investimento em capital humano (Teoria do Capital Humano) e, o meio em que está inserido o trabalhador (Teoria da Segmentação), como fatores explicativos. Este estudo teve como objetivo analisar se a formação dos contadores dos Estados da Paraíba e do Rio Grande do Norte influencia na remuneração recebida pelos mesmos. Para tanto, foi efetuado uma análise empírica com profissionais dos dois Estados, através da aplicação de questionário, com o intuito de verificar se tal relação existe e, quais são as outras possíveis variáveis que podem ser determinantes para um melhor nível de remuneração. Os resultados obtidos demonstram que os fatores que mais influenciam para obtenção de maiores salários pelos contadores são: aperfeiçoamento, o trabalho realizado paralelamente ao estudo durante sua graduação, o sexo do contador, o tempo de formação e o tipo de empresa na qual trabalha.

Palavras-chave: Contador. Salário. Teorias do emprego. Mercado de trabalho.

1. INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho do contador é bastante amplo, uma vez que seus serviços são indispensáveis para o funcionamento de qualquer entidade, seja ela do setor público ou privado. No atual contexto de desenvolvimento econômico e internacionalização dos mercados, o profissional contábil é desafiado a buscar diferenciais competitivos que englobam sua formação acadêmica, bem como habilidades e competências que o torne apto a empreender estratégias frente às rápidas mudanças ocorridas no ambiente empresarial.

Esses diferenciais são capazes de influenciar para que o profissional possa alcançar uma boa colocação no mercado de trabalho, além de manter essa posição ao longo do tempo. É preciso atentar, no entanto, para a existência de diferentes tipos de mercados de trabalho, que é resultado de fatores econômicos, onde os níveis de formação educacional dos indivíduos ou

das economias das regiões podem divergir, contemplando uma formação voltada a atender o mercado onde o indivíduo está inserido.

O nível de escolaridade ou qualificação pode variar numa mesma região e ser fator de diferenciação no mercado de trabalho e na empregabilidade alcançada pelos profissionais de uma determinada área de conhecimento. Nesse sentido, duas correntes se destacam: a Teoria do Capital Humano e a Teoria da Segmentação. Cada uma trata de explicar quais são os fatores que influenciam e determinam a empregabilidade do trabalhador.

Objeto deste estudo, o termo salário tem origem do latim *salarium argentum*, "pagamento em sal", forma primária de pagamento oferecida aos soldados do Império romano. Sua definição é entendida como "remuneração dada a um empregado por um serviço, regulada, geralmente, por contratos de trabalho" (PRIBERIAM, 2007). Segundo Barros e Mendonça (apud PEREIRA, 2001), no Brasil, a sensibilidade dos salários ao nível educacional é uma das mais altas do mundo, devido ao elevado grau de desigualdade educacional. Geralmente, a premissa para explicar o fato de alguns indivíduos perceberem maiores salários está ligada a um maior nível de formação. Assim sendo, surge a seguinte questão: quais os principais fatores que influenciam o nível salarial dos profissionais contábeis?

Nesse sentido, este estudo tem como objetivo analisar quais os fatores que influenciam positivamente os salários dos contadores dos Estados da Paraíba e do Rio Grande do Norte. Para tanto, foi efetuado um estudo de campo com profissionais dos dois Estados, através da aplicação de questionários, com o intuito de verificar qual a relação existente entre as variáveis analisadas e os níveis salariais desses. Além desta introdução, este estudo está dividido em mais quatro sessões. A primeira faz referência ao profissional contábil, destacando seu perfil, as exigências enfrentadas no mercado, sua população e seu mercado de trabalho; a segunda parte trata da empregabilidade no mercado, baseando-se nas Teorias do Capital Humano e da Segmentação dos Mercados; a terceira especifica a metodologia utilizada no desenvolvimento da pesquisa; e a última relata a análise dos dados e os resultados obtidos.

2. O PROFISSIONAL CONTÁBIL

No Brasil, mesmo antes de serem organizadas as primeiras escolas técnicas comerciais, já se praticava a contabilidade através da figura do então "guarda-livros", profissional definido no código comercial de 1850, e que era encarregado de registrar as transações dos estabelecimentos da época (GOMES, 1979).

Em 1902, com a criação da Escola de Comércio Álvares Penteado, no Estado de São Paulo, surgiu o primeiro curso de contabilidade do Brasil, ainda em nível secundário e sob forte influência da escola italiana (NIYAMA, 2006). Esse fato é considerado o fator propulsor do ensino da contabilidade no Brasil. Além dele, outros eventos marcaram a evolução da contabilidade no nosso país, como: a fundação da Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (FEA/USP), em 1946; a edição da Lei 6.404/76 – Lei das Sociedades por Ações, em 1976; a criação da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) através da Lei 6.385/76, também em 1976; e o advento das multinacionais anglo-americanas no mercado brasileiro na década de 70, dando início a influência da escola americana na contabilidade brasileira (MARION, 2007).

Esses fatos foram decisivos para que a contabilidade pudesse evoluir como ciência. Essa evolução tem se dado de forma bastante rápida, com o profissional contábil ocupando lugar de destaque nas empresas. Por esta razão, no mercado atual em que se insere, a profissão tem todas as condições para um crescimento ainda maior, pois a possibilidade de atuação nesse campo é ampla e promissora.

2.1. O PROFISSIONAL CONTÁBIL E AS EXIGÊNCIAS DO MERCADO

O avanço tecnológico e o crescimento da necessidade de informações, que ocorrem devido às mudanças constantes do ambiente empresarial, vêm apresentando desafios para a ciência contábil que, inevitavelmente, levam a um redirecionamento do papel desempenhado pelos profissionais dessa área. Os contadores passaram a ser surpreendidos ao constatarem que existem limitações no desempenho de seu papel e, carências em competências que ultrapassam seu domínio profissional, ou seja, os aspectos quantitativos da informação.

A contabilidade tem papel de destaque nas empresas, pois, ao tratar dos fatos patrimoniais, fornece informações relevantes para os gestores. Porém, o contador não pode ficar limitado ao desempenho da função de informante, ao contrário, deve estar preparado para participar do processo de tomada de decisões, visando identificar e corrigir as dificuldades e adversidades que surgem ao longo do tempo, através de ações pró-ativas baseadas nas informações geradas pela própria contabilidade.

Com a internacionalização dos mercados, as empresas passaram a necessitar, cada dia mais, de profissionais mais capacitados e de informações tempestivas para suas tomadas de decisões. A contabilidade é a linguagem universal dos negócios e das atividades econômicas e, portanto, é participante direta do processo de globalização. Nesse contexto, o profissional contábil parte na frente dos demais profissionais, pois como afirma Iudícibus (2003, p. 28) "o objetivo principal da contabilidade é fornecer informação econômica relevante para que cada usuário possa tomar suas decisões e realizar seus julgamentos com segurança".

A afirmação do autor é inquestionável, mas quando se observa como a contabilidade é praticada em nosso país, nota-se que nem sempre o contador fornece uma informação econômica relevante para a tomada de decisão e realização de julgamentos com segurança. A realidade nacional é que na maioria das vezes a contabilidade é mantida apenas para fins fiscais. No entanto, diante do cenário econômico atual, os gestores necessitam cada vez mais de informações tempestivas e relevantes. Isso é reforçado por Franco (1999, p.23) quando afirma que,

A globalização da economia e das relações internacionais determinará, indubitavelmente, o progresso ou o retrocesso das nações no século XXI, influenciando não somente na economia, mas também na própria cultura dos povos. Vencerão o desafio da competição internacional aqueles que estiverem mais preparados para enfrentá-lo, isto é, aqueles com melhor formação cultural e técnica.

Dessa forma, fica clara a importância da atualização e acompanhamento do desenvolvimento dos mercados pelo contador. Caso ele não acompanhe esta evolução e opte por não atender as necessidades apresentadas pelas empresas e pelo mercado, seu espaço será ocupado por outro profissional e, sua profissão pode entrar em um processo de decadência. Nasi (1994, p. 5) ainda é mais enfático quando afirma que,

O contador deve estar no centro e na liderança deste processo, pois, do contrário, seu lugar vai ser ocupado por outro profissional. O contador deve saber comunicar-se com as outras áreas da empresa, para tanto, não pode ficar com os conhecimentos restritos aos temas contábeis e fiscais. O contador deve ter formação cultural acima da média, inteirando-se do que aconteceu ao seu redor, na sua comunidade, no seu Estado, no país e no mundo. O contador deve participar de eventos destinados à sua permanente atualização profissional. O contador deve estar consciente de sua responsabilidade social e profissional.

A afirmação do autor re-assegura a importância do profissional contábil manter-se atualizado e à frente desse processo de globalização e de mudança nos mercados. Pode-se considerar a afirmação de Nasi (1994) como um complemento, ou até um direcionamento aos Contadores, da afirmação supracitada de Franco (1999).

2.2. OS CONTADORES EM NÚMEROS

Encontram-se registrados nos Conselhos Regionais de Contabilidade dos 27 Estados brasileiros, até maio de 2007, cerca de 392.829 contabilistas, sendo este número composto por 199.458 contadores e 193.371 técnicos em contabilidade (CFC, 2007, p. 1), conforme Quadro 1, abaixo:

Quadro 1: Brasil. Profissionais ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade. Maio de 2007.

Profissionais Ativos / Categoria	Homem	Mulher	Total
Contadores	119.710	79.748	199.458
Técnicos	129.061	64.310	193.371

Fonte: Adaptado de CFC (2007, p. 1).

De forma mais específica, já que o presente estudo tem como um de seus objetivos analisar a influência que a qualificação profissional tem no salário do contador, trabalhar-se-á apenas com os números representativos desses profissionais, ou seja, com aqueles que possuem nível superior nos Estados da Paraíba e Rio Grande do Norte, que são demonstrados no quadro abaixo:

Quadro 2: Paraíba e Rio Grande do Norte. Contadores ativos por Sexo e Região. Maio de 2007.

Profissionais Ativos / Estado	Homem	Mulher	Total
Paraíba	1.675	1.254	2.929
Rio Grande do Norte	1.293	1.163	2.456

Fonte: Adaptado de CFC (2007, p. 2).

No Brasil existem, ainda, 65.903 organizações contábeis, que incluem escritórios individuais e sociedades. Nos dois Estados foco deste estudo, essas organizações totalizam 1.661, sendo 750 localizadas no Estado da Paraíba e 911 no Estado do Rio Grande do Norte (CFC, 2007, p. 3).

2.3. O MERCADO DE TRABALHO DO CONTADOR

No Brasil, todas as empresas públicas ou privadas são obrigadas a contratar um contador. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que datam de 2004, naquele ano o Brasil já possuía 5.371.291 empresas, que ocupavam 7.230.559 proprietários e sócios e 30.346.961 trabalhadores assalariados (IBGE, 2006, p. 38). Tendo isso em vista, observa-se que o mercado de trabalho para os profissionais contábeis no Brasil é vasto, com oportunidades em diversas áreas de atuação.

Há uma infinidade de áreas e segmentos nas quais os profissionais contábeis podem atuar. Segundo Marion (2007) o mercado de trabalho para o contador é o que mais proporciona oportunidades para um profissional, conforme a figura abaixo:



Figura 1: Visão Geral da Profissão Contábil.

Fonte: Adaptado de Marion (2007, p. 35).

As oportunidades citadas pelo autor são as principais, ainda existindo muitas outras que não foram expostas. Dessa forma, observa-se que o mercado de trabalho para a profissão é amplo e tem condições favoráveis para continuar se expandindo.

3. A QUESTÃO DA EMPREGABILIDADE NO MERCADO DE TRABALHO: UM ENFOQUE DAS TEORIAS DO CAPITAL HUMANO E SEGMENTAÇÃO

Silva (2006) afirma que a relação entre educação como investimento, e renda, não é uma discussão recente, sendo já citada na obra de Adam Smith, Riqueza das Nações, em 1776. No entanto, o tema passou a ser mais explorado a partir da década de 60, com os estudos de Schultz (1961 e 1967), Mincer (1958) e Backer (1975).

O capital humano se insere no contexto dos estudos para explicar o crescimento econômico das nações e a distribuição de renda entre os indivíduos. Alguns economistas reconheceram que os fatores de produção não mais se resumiam aos fatores clássicos (terra, trabalho e capital), mas englobavam outros fatores que deveriam ser considerados, a exemplo do conhecimento e da capacidade, que seriam causas fundamentais da superioridade produtiva de alguns países desenvolvidos (SCHULTZ apud PEREIRA, 2001).

A Teoria do Capital Humano enfatiza a relação direta entre trabalho e distribuição de rendimentos. Schultz (apud VARGAS; NIMER, 2004, p. 48) diz que “a educação é predominantemente uma atividade de investimento realizada para o fim de aquisição de capacitações que oferece satisfações futuras, o que incrementa rendimentos futuros”. Assim sendo, quanto maior o nível educacional do indivíduo, maior tende a ser seu salário. Esta Teoria tem sido observada pelos governantes, a partir do momento em que os mesmos propõem políticas públicas de educação na tentativa de diminuir as desigualdades sociais. Biagioni (2006, p. 5) salienta que “não só a escolaridade é fator de capital humano. O treinamento no desempenho do cargo (*experiência*) e a migração são tidos como formas de capital humano”. Logo, outros fatores estão inseridos no contexto da Teoria do Capital Humano e que também devem ser observados, embora seja dada atenção especial ao fator escolaridade.

De acordo com seus pressupostos, os indivíduos que possuem o mesmo nível de educação, experiência e treinamento, devem receber salários iguais. Gomes Filho e Correia

(1997) dizem que a Teoria admite uma eventual variância, que pode ocorrer devido às habilidades que as pessoas possuem. Desse modo, a renda média dos trabalhadores crescerá de forma continuada, de acordo com o capital humano acumulado.

Por sua vez, a Teoria da Segmentação enfatiza o funcionamento do local onde o salário dos trabalhadores é gerado, ou seja, o mercado de trabalho. Esta Teoria foi construída a partir da visão “onde o mercado de trabalho pode apresentar barreiras à mobilidade, e estas são reflexos não apenas de diferentes níveis de conhecimento e habilidades por parte da mão-de-obra” (GOMES FILHO; CORREIA, 1997, p. 799). Segundo a Teoria, os trabalhadores podem receber salários diferentes ainda que, em princípio, sejam igualmente produtivos, independente de onde se originam ou das causas de persistência destes diferenciais de salário ao longo do tempo (SADECK FILHO, 2001). A segmentação acontece, então, quando os indivíduos possuem características semelhantes, mas os salários diferem entre eles.

Um exemplo de segmentação no mercado de trabalho brasileiro pode ser visto através das ocupações no mercado formal ou informal da economia. É fácil perceber que as remunerações existentes no segmento formal da economia (mercado primário) são superiores ao do segmento informal (mercado secundário), assim como são superiores a questão da estabilidade do emprego, dos investimentos em tecnologia dos diferentes níveis hierárquicos e mecanismos de promoção (incentivo ao trabalhador). Existem muitos enfoques alternativos para explicar a segmentação, como a diferenciação de salários devido ao setor de trabalho, se público ou privado; regiões geográficas dentro de um mesmo país, ou países diferentes; e preconceito por sexo ou cor da pele.

Cada uma das teorias expõe diferentes motivos que explicam a empregabilidade, assim como a distribuição de renda entre os indivíduos, e como se comporta o mercado de trabalho. Ou seja, as duas teorias buscam responder por que existe diferenciação de salário no mercado de trabalho. Silva (2006) salienta que é importante incorporar a essa discussão os aspectos sobre a dinâmica do capital em cada região específica, o contexto histórico e a análise diferenciada entre países, de forma que se possa apreender a complexidade do mercado de trabalho.

4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

4.1. CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

O presente estudo se apóia no método indutivo, que na concepção de Gil (1999, p.28) “parte do particular e coloca a generalização como um produto posterior do trabalho de coleta de dados particulares”. A partir dos fatos observados é possível descobrir as relações existentes entre eles, procedendo, então, a generalização.

A pesquisa classifica-se como exploratória, porque o tema escolhido é pouco explorado, apresentando dificuldade na elaboração de hipóteses precisas que expliquem o fenômeno (GIL, 1999, p.43). Pode ser classificada ainda como descritiva, por buscar descrever as características de determinada população ou fenômeno, ou fazer o estabelecimento de relações entre variáveis (GIL, 2002, p. 42).

4.2. COLETA E TRATAMENTO DOS DADOS

A população da pesquisa é constituída pelos contadores dos Estados da Paraíba e do Rio Grande do Norte que, segundo dados do Conselho Federal de Contabilidade (CFC), representam 2.929 e, 2.456 profissionais, respectivamente.

A amostra classifica-se como não-probabilística que, na concepção de Lakatos e Marconi (1995, p. 108), “baseia-se na escolha aleatória dos pesquisadores, significando o aleatório que a seleção se faz de forma que cada membro da população tenha a mesma probabilidade de ser escolhido”.

A coleta das informações foi feita via e-mail onde foram enviados questionários para, aproximadamente, 2.000 contadores dos dois Estados citados, além da aplicação direta a 97 contadores, em salas de aula de cursos de pós-graduação nas cidades de João Pessoa/PB e Natal/RN, e em escritórios de contabilidade nas cidades de João Pessoa/PB e Mossoró/RN.

Dos questionários enviados por e-mail, cerca de 173 foram respondidos. Somando-se estes aos que foram respondidos de forma presencial, o total de respondentes e, portanto, o tamanho da amostra, foi de 270 contadores. O quadro abaixo demonstra a quantidade de profissionais que responderam à pesquisa, detalhando-a por Estado (Paraíba ou Rio Grande do Norte) e por sexo (masculino ou feminino).

Quadro 3: Paraíba e Rio Grande do Norte. Amostra da Pesquisa. Maio de 2007.

Profissionais da PB	154	Profissionais do RN	116	Qtde total de profissionais	270
Contadores	81	Contadores	73	Qtde total de Contadores	154
Contadoras	73	Contadoras	43	Qtde total de Contadoras	116

Fonte: Elaboração própria.

Num primeiro momento, os dados foram tabulados no Excel, para que fossem separados por respostas fornecidas. Em seguida, foram importados para o *software* estatístico SPSS, onde foram estimados os parâmetros da função salário para a amostra coletada, utilizando a técnica dos Mínimos Quadrados Ordinários – MQO (GUJARATI, 2005). Foram realizados procedimentos estatísticos para testar os parâmetros individualmente (teste t e p-valor) e de forma conjunta (teste F), para testar o grau de explicação da equação estimada (“R²”), e para verificar a presença ou não de autocorrelação entre as variáveis (Durbin-Watson).

5. ESTUDO DE CAMPO

O estudo de campo realizado revelou que 56,30% dos contadores entrevistados eram formados por instituições particulares e, 43,70% formados por instituições públicas. A maioria deles apresentou sua principal ocupação profissional ligada às empresas privadas, representando 48,52%, como se observa no gráfico a seguir:

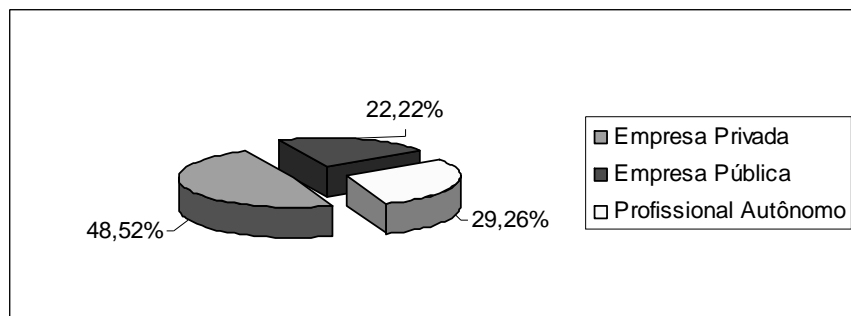


Gráfico 1: Paraíba e Rio Grande do Norte. Distribuição da ocupação profissional. Maio de 2007.

Fonte: Dados da pesquisa.

Tendo em vista a relação empregatícia do profissional, houve um equilíbrio entre os profissionais que já trabalhavam nestas empresas antes de se formarem (50,74%) e os que não trabalhavam (49,26%). Em relação a divisão do tempo entre trabalho e estudo, observou-se que, durante o período em que estudava, a maioria dos entrevistados trabalhava e estudava ao mesmo tempo, como se pode observar no gráfico a seguir. Ao todo, apenas 1,85% dos contadores dedicavam todo o seu tempo diário aos estudos, os demais conciliavam o estudo com o trabalho.

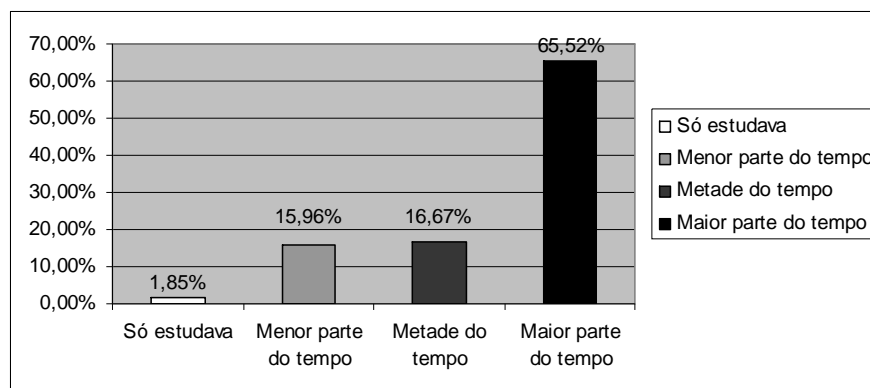


Gráfico 2: Paraíba e Rio Grande do Norte. Profissionais que trabalhavam durante os estudos. Maio de 2007.

Fonte: Dados da pesquisa.

O Gráfico 3 retrata o nível de qualificação profissional dos trabalhadores inseridos na amostra. Através desse, percebe-se que a maioria dos profissionais possui apenas a graduação (39,63%), seguido por aqueles que estão cursando uma especialização, com 22,96%, e por aqueles que já concluíram seus cursos de especialização, com 22,22%. Esse percentual que representa os profissionais que possuem apenas o curso de graduação é fortemente influenciado pelo percentual do Estado do Rio Grande do Norte, que apresentou 62,93% dos entrevistados apenas com nível de graduação. Isso ocorre, principalmente, pelo fato de uma parcela significativa dos entrevistados terem terminado seus cursos a cerca de três anos e, de serem recentes os cursos de especialização em uma das cidades onde foram aplicados os questionários. Esse percentual no Estado da Paraíba é bem menor, apenas 22,08%. Na Paraíba, a maioria dos profissionais está cursando a especialização, 33,77%.

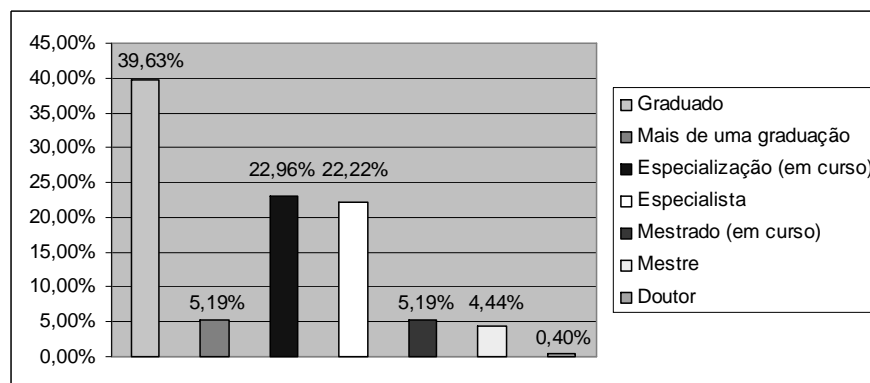


Gráfico 3: Paraíba e Rio Grande do Norte. Nível de qualificação profissional. Maio de 2007.

Fonte: Dados da pesquisa.

Quando se observa a média salarial, nota-se que a faixa de salário mais presente nos dois Estados encontra-se entre três e quatro salários mínimos, com 33,70% dos entrevistados. Considerando o salário mínimo (s.m.) em vigor (2007) de R\$ 380,00, e obedecendo o intervalo de 3,00 a 4,99 salários, a remuneração destes trabalhadores varia entre R\$ 1.140,00 e R\$ 1.899,99. De forma geral, todos os percentuais de salário apresentados no gráfico a seguir são observados de forma similar tanto na Paraíba quando no Rio Grande do Norte.

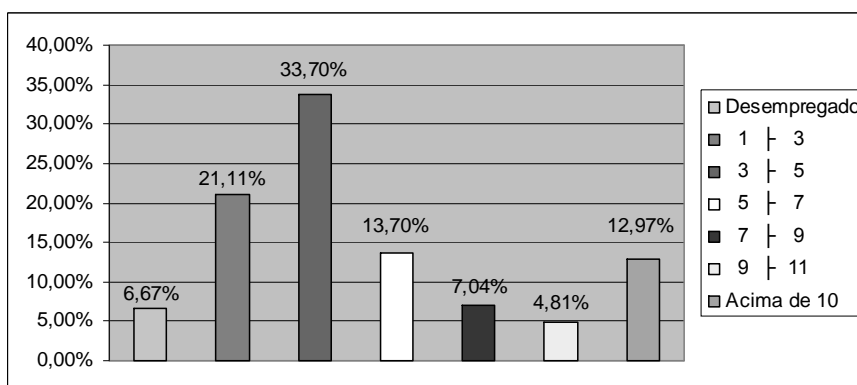


Gráfico 4: Paraíba e Rio Grande do Norte. Média de salário dos entrevistados. Maio de 2007.

Fonte: Dados da pesquisa.

Observando-se a composição dos níveis salariais apresentados no estudo, nota-se, em alguns níveis, uma sensível diferença entre percentuais. Portanto, a Tabela 1 mostra a representatividade de cada variável nos níveis salariais definidos. Dessa forma, observa-se, na maioria dos níveis salariais, a presença do sexo masculino, dos profissionais do Estado da Paraíba, das instituições privadas, dos profissionais com nível de aperfeiçoamento menor que a especialização, e com menos de dez anos de experiência. No entanto, se forem examinadas apenas os dois últimos níveis (9 a 10 e acima de 10 salários mínimos – s.m.), os maiores, observar-se-á que a maior representatividade é dos homens, do Estado da Paraíba, com uma pequena vantagem dos formados por instituições particulares, com grau de aperfeiçoamento maior ou igual à especialização, e com dez ou mais anos de experiência.

Tabela 1: Paraíba e Rio Grande do Norte. Representação percentual dos níveis salariais. Maio de 2007.

Variáveis	Faixa de Salários Mínimos						
	Zero	1 3	3 5	5 7	7 9	9 11	Acima 10
Homem	50,00%	35,09%	60,44%	59,46%	63,16%	76,92%	74,29%
Mulher	50,00%	64,91%	39,56%	40,54%	38,84%	23,08%	25,71%
PB	72,22%	63,16%	54,95%	43,24%	57,89%	53,85%	60,00%
RN	27,78%	36,84%	45,05%	56,76%	42,11%	46,15%	40,00%
Pública	22,22%	47,37%	41,76%	45,95%	52,63%	30,77%	51,43%
Privada	77,78%	52,63%	58,24%	54,05%	47,37%	69,23%	48,57%
< Especialização	55,56%	91,23%	75,82%	64,86%	57,89%	38,46%	34,29%
≥ Especialização	44,44%	8,77%	24,18%	35,14%	42,11%	61,54%	65,71%
< 10 anos	94,44%	91,23%	90,11%	83,78%	68,42%	46,15%	42,86%
≥ 10 anos	5,56%	8,77%	9,89%	16,12%	31,58%	53,46%	57,14%

Fonte: Dados da pesquisa.

5.1. ANÁLISE ESTATÍSTICA

Para que fosse possível fazer inferências respaldadas acerca de quais variáveis influenciam na determinação dos salários dos contadores nos Estados da Paraíba e do Rio Grande do Norte, os dados foram inseridos em um programa estatísticos, a partir do qual foram feitas análises sobre seus resultados. Uma das análises realizada foi o teste de igualdade de médias, que tem por objetivo estimar se as médias de duas populações são iguais do ponto de vista estatístico. Se as médias das variáveis forem iguais estatisticamente (ou muito próximas), a presença ou não de uma determinada variável não se torna relevante para explicar o diferencial salarial.

Na Tabela 2 estão os resultados do teste de igualdade de médias. Na segunda coluna está descrito o valor médio do salário (por faixa), na terceira o desvio-padrão e, na quarta, a estatística-t e o respectivo nível de significância. Os valores expressos confirmam que, o fato de o profissional possuir grau de aperfeiçoamento igual ou maior que a especialização influencia seu salário do ponto de vista estatístico, ao mostrar que a média salarial desse profissional é de 4,12 salários, enquanto que a média dos contadores com grau de aperfeiçoamento abaixo da especialização é de apenas 3,37 salários. Outra característica importante na determinação salarial do trabalhador é a experiência profissional. Os resultados mostram que os profissionais que possuem dez ou mais anos de experiência têm média salarial de 5,15 salários, enquanto que os com menos de dez anos possuem média de apenas 3,41. Por fim, outras duas variáveis que apresentaram significância estatística em relação ao diferencial salarial foi o sexo do trabalhador, onde os homens (média de 4,10 s. m.) recebem mais que as mulheres (média de 3,34 s.m.), e o fato de não trabalhar, desde a sua formação, na mesma empresa que está inserido atualmente (média de 4,13 salários contra 3,47 salários dos que trabalham nessa empresa desde a sua formação profissional).

Além destas, outras duas variáveis foram testadas, mas não apresentaram diferenças significativas em relação ao diferencial de médias, são elas: o fato de ter trabalhado a maior, ou menor, parte do tempo em que estudou, e de ter estudado em instituição pública ou privada.

Tabela 2: Paraíba e Rio Grande do Norte. Teste de igualdade de médias para os salários dos Contadores. Maio de 2007.

Variável	Média Salarial	Desvio Padrão	Teste de igualdade de médias T – Test (sig.)
Possuir especialização ou mais	4,1232	1,8021	3,677 (0,001)
Não possuir especialização ou mais	3,3684	1,3714	3,772 (0,001)
Possuir 10 ou mais anos de experiência	5,1509	1,8229	7,447 (0,001)
Possuir menos de 10 anos de experiência	3,4171	1,4113	6,430 (0,001)
Ser Homem	4,1034	1,7067	3,665 (0,001)
Ser Mulher	3,3458	1,4991	3,738 (0,001)
Trabalhava quando estudava	3,9128	1,6991	1,844 (0,066)
Não trabalhava quando estudava	3,5000	1,5508	1,907 (0,058)
Estudou em instituição pública	3,8246	1,7102	0,371 (0,711)
Estudou em instituição particular	3,7464	1,6258	0,369 (0,712)
Trabalhava na empresa antes de se formar	3,4662	1,5302	-3,247 (0,001)
Não trabalhava na empresa antes de se formar	4,1345	1,7366	-3,225 (0,001)

Fonte: Dados da pesquisa.

Após a realização do teste de igualdade de médias, para estimação da equação de regressão foram utilizadas informações relativas à média salarial mensal (desempregado, 1 a 2 salários mínimos, 3 a 4 salários mínimos, 5 a 6 salários mínimos, 6 a 8 salários mínimos, 9 a 10 salários mínimos, e acima de 10 salários mínimos); ao sexo (feminino ou masculino); à instituição (UFPB, UEPB, LUMEN, UNIPÊ, ASPER, IESP, UFRN, UERN, UNP, FAL, FACEX)¹; ao tipo de instituição (pública ou privada); se foi estudante de instituição particular e obteve bolsa de estudos (sim ou não); ao nível de aperfeiçoamento (graduação, mais de uma graduação, especialização “em curso”, especialização, mestrado “em curso”, mestrado e doutorado); ao ano de término da graduação (tempo de experiência); ao tipo de empresa em que trabalha (empresa privada, empresa pública ou profissional autônomo); se o profissional já trabalhava ou não na atual empresa antes de formado (sim ou não); ao financiamento de seus estudos (pai, própria ou outra); e ao domínio de outra língua (sim ou não).

Para a realização do cálculo das regressões e dos testes estatísticos foram considerados apenas os profissionais que se encontravam trabalhando (252), excluindo-se os desempregados (18), tendo em vista que esses não possuem salários e, dessa forma, causariam um impacto negativo na determinação dos fatores que influenciam os salários.

Tabela 3: Paraíba e Rio Grande do Norte. Resultado das regressões e dos testes estatísticos. Maio de 2007.

Dependent Variable: SALARIO		Sample (adjusted): 1 252		
Method: Least Squares		Included observations: 252 after adjustments		
Date: 08/04/07		Time: 00:49		
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
SEXO	-0.522212	0.174494	-2.992732	0.0031
INSTITUIÇÃO	0.031379	0.031196	1.005881	0.3155
PUBLICA / PARTICULAR	0.283405	0.178979	1.583453	0.1146
BOLSA DE ESTUDOS	-0.017873	0.459385	-0.038905	0.9690
APERFEIÇOAMENTO	0.318589	0.062730	5.078717	0.0000
EXPERIÊNCIA	0.111853	0.015265	7.327277	0.0000
TIPO DE EMPRESA	0.332160	0.103583	3.206698	0.0015
TRABALHAVA ANTES	0.018259	0.185009	0.098690	0.9215
ESTUDAVA E TRABALHAVA	0.263092	0.119047	2.209985	0.0281
FONTE DE FINANCIAMENTO	0.039399	0.109964	0.358286	0.7204
DOMINAR OUTRA LÍNGUA	0.088187	0.099975	0.882098	0.3786
C	0.644918	1.218269	0.529373	0.5970
R-squared	0.411857	Mean dependent var		3.781746
Adjusted R-squared	0.384901	S.D. dependent var		1.661608
S.E. of regression	1.303170	Akaike info criterion		3.413925
Sum squared resid	407.5807	Schwarz criterion		3.581993
Log likelihood	-418.1546	F-statistic		15.27855
Durbin-Watson stat	1.969075	Prob(F-statistic)		0.000000

Fonte: Dados da pesquisa.

Através dos resultados estimados, foi observado o teste *Durbin-Watson* cujo valor de 1,97, bem próximo de 2, indica que não existe correlação serial positiva de primeira ordem

¹ As siglas referem-se à Universidade Federal da Paraíba (UFPB); Universidade Estadual da Paraíba (UEPB); Faculdade de Ciências Contábeis Luiz Mendes (LUMEN); Centro Universitário de João Pessoa (UNIPÊ); Associação Paraibana de Ensino Renovado (ASPER); Instituto de Educação Superior da Paraíba (IESP); Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN); Universidade Estadual do Rio Grande do Norte (UERN); Universidade Potiguar (UNP); Faculdade de Natal (FAL); Centro Integrado para Formação de Executivos (FACEX).

entre as variáveis do modelo, ou seja, as variáveis não estão interferindo umas nas outras. O teste *F-statistic* (15,28), mostra que as variáveis estimadas em conjunto são estatisticamente significativas visto que o F calculado (F_{cal}) é maior que o F tabelado (F_{tab}), de valor 2,25, dessa forma, rejeitando-se a hipótese nula de não-significância dos parâmetros. Outro valor que merece destaque é o *R-squared* (R^2), com valor de 0,41 denotando que 41,19% da determinação salarial dos contadores da Paraíba e do Rio Grande do Norte podem ser explicadas através das variáveis inseridas ao modelo.

5.1.1. ANÁLISE DA SIGNIFICÂNCIA DAS VARIÁVEIS INDIVIDUALMENTE

A partir da tabela acima se procedeu a uma análise de significância das variáveis de forma individual. Em estatística, um resultado é significativo se for improvável que tenha ocorrido por acaso. A significância de um teste é a probabilidade máxima de rejeitar acidentalmente uma hipótese nula verdadeira. Para aplicar este teste, escolhe-se primeiramente o nível de significância desejado, denotado por α ($\alpha = 1\%$, 5% , 10% etc), para uma população correlacionada, estipulando o grau de liberdade do modelo, o qual será utilizado para calcular “t”.

Na Tabela 4 estão os resultados do teste de significância das variáveis. Na segunda coluna estão descritas as hipóteses (significância ou não), na terceira o valor “t” tabelado, na quarta o “t” calculado de cada variável, e, na quinta, a hipótese aceita. Os valores expressos confirmam que, assumindo um nível de significância 0,05 e um “t” tabelado de 1,645, as variáveis que são significativas na determinação dos salários dos contadores dos Estados da Paraíba e do Rio Grande do Norte são: o sexo, revelando que os homens ganham, em média, mais que as mulheres; o nível de aperfeiçoamento, indicando que quanto mais o contador estuda mais ganha; a experiência, indicando que na medida em que o tempo passa (depois da graduação) e, o profissional adquire experiência, seu salário tende a aumentar; o tipo de empresa na qual o contador trabalha; e, o fato de o contador trabalhar durante o período de estudo da graduação, mostrando que quanto mais cedo o profissional começa a trabalhar, maior tende a ser seu salário.

Por sua vez, foi possível perceber que variáveis como: a instituição na qual o profissional se formou; o tipo de instituição, se pública ou privada; se possuía bolsa de estudos ou não, no caso de instituição particular; o fato de ter começado a trabalhar na empresa antes de ter se formado; a fonte de financiamento dos estudos, se própria ou dos pais; e o fato de falar outra língua, não são relevantes ou não têm influência na determinação dos salários dos contadores da amostra analisada.

Tabela 4: Paraíba e Rio Grande do Norte. Testes de hipóteses. Maio de 2007.

Variáveis	Hipóteses	T tabelado	T calculado	Hipótese Aceita
Sexo	H ₀ : Não tem significância H ₁ : Têm Significância	-1,645	-2,993	H ₁
Instituição	H ₀ : Não tem significância H ₁ : Têm Significância	1,645	1,006	H ₀
Instituição pública ou particular	H ₀ : Não tem significância H ₁ : Têm Significância	1,645	1,583	H ₀
Bolsa de estudos	H ₀ : Não tem significância H ₁ : Têm Significância	-1,645	-0,039	H ₀
Aperfeiçoamento	H ₀ : Não tem significância H ₁ : Têm Significância	1,645	5,079	H ₁
Experiência	H ₀ : Não tem significância H ₁ : Têm Significância	1,645	7,327	H ₁

Tipo de empresa	H ₀ : Não tem significância H ₁ : Tem Significância	1,645	3,207	H ₁
Trabalhar na empresa antes de se formar	H ₀ : Não tem significância H ₁ : Tem Significância	1,645	0,099	H ₀
Trabalhava e estudava	H ₀ : Não tem significância H ₁ : Tem Significância	1,645	2,210	H ₁
Financiamento dos estudos	H ₀ : Não tem significância H ₁ : Tem Significância	1,645	0,358	H ₀
Língua estrangeira	H ₀ : Não tem significância H ₁ : Tem Significância	1,645	0,882	H ₀

Fonte: Dados da Pesquisa.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo, além de tentar explicar a diferenciação nos salários dos profissionais, ilustra aspectos importantes relativos ao perfil dos profissionais dos Estados da Paraíba e do Rio Grande do Norte.

No tocante a este estudo, cinco importantes conclusões podem ser enumeradas:

1. Número bastante elevado de profissionais que atuam na área privada, correspondendo a 48,52% do total.
2. Cerca de 65,52% dos contadores, na maioria do tempo da graduação, trabalhavam além de estudar, o que se reflete na quantidade de cursos que são ofertados apenas no horário noturno. Portanto, esta característica pode ser vista, do ponto de vista profissional, como um método importante e fundamental ao exercício da contabilidade, que, além de promover a junção da teoria à prática contábil, é fator decisivo na remuneração do trabalhador.
3. Do total de entrevistados, 62,93% dos contadores do Rio Grande do Norte são graduados, em contrapartida, no Estado da Paraíba são apenas 22,08%. Uma explicação plausível para esta diferença é que a maioria desses graduados mora na cidade de Mossoró/RN, onde somente há pouco tempo tem sido ofertados cursos de pós-graduação.
4. As variáveis que interferem positivamente para que os salários dos contadores sejam mais altos são: o sexo, o nível de aperfeiçoamento, o tempo de experiência do profissional, o tipo de empresa na qual o contador trabalha, e o fato dele trabalhar enquanto estudava durante a graduação. A variável que mostrou maior influência na determinação do salário dos profissionais foi a “experiência”. Em seguida vieram o fato de não trabalhar na empresa desde a formação, o nível de aperfeiçoamento, e o sexo. Destaque para a variável “aperfeiçoamento” que reforça a tese da Teoria do Capital Humano, tendo em vista que esta Teoria afirma que, quanto maior a qualificação do indivíduo, maior tende a ser seu salário. De forma similar, a variável tempo de experiência também foi significativa e positivamente relacionada a maiores salários.
5. Por fim, outro fator marcante para explicar o salário dos contadores foi o sexo, mostrando que os homens recebem maiores salários que as mulheres, possivelmente fruto da discriminação existente no mercado de trabalho brasileiro, em praticamente todas as classes de ocupação.

7. REFERÊNCIAS

BIAGIONI, Daniel. Determinantes da Mobilidade por Classes Sociais: Teoria do Capital Humano e a Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho. XV Encontro Nacional de Estudos Populacionais da ABEP. Caxambu/MG. Setembro, 2006.

CFC – CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Dados Estatísticos – Maio de 2007. Disponível em: <<http://www.cfc.org.br/conteudo.aspx?codMenu=64>>. Acesso em: 18 jul. 2007.

FRANCO, Hilário. A contabilidade na era da globalização. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, Antônio Carlos. Métodos e Técnicas de Pesquisa Social. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projeto de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, Josir Simeone. A Profissão Contábil no Brasil: uma visão crítica. Revista de Administração de Empresa. Rio de Janeiro: v. 19, n. 2, p. 99-108, abr./jun. 1979.

GOMES FILHO, José Farias; CORREIA, Cláudia Lira de Barros. Reestruturação Produtiva Sob a Ótica da Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho. V Encontro Nacional de Estudos do Trabalho. Rio de Janeiro. Setembro, 1997.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Estatísticas do Cadastro Central de Empresas. Rio de Janeiro: IBGE, 2006.

IUDÍCIBUS, Sérgio de. et al. Manual de contabilidade das sociedades por ações: Aplicável às demais sociedades. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Metodologia do Trabalho Científico. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

MARION, José Carlos. Contabilidade Empresarial. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

NASI, Antônio Carlos. A contabilidade como instrumento de informações, decisão e controle da gestão. Revista Brasileira de Contabilidade. Brasília: v. 23, n. 77, abr./jun. 1994.

NIYAMA, Jorge Katsumi. Contabilidade Internacional. São Paulo: Atlas, 2006.

PEREIRA, Dílson José de Sena. Diferenças de escolaridade e rendimento do trabalho nas regiões Nordeste e Sudeste do Brasil. Dissertação (Mestrado em Ciências). Universidade de São Paulo. Piracicaba/SP, 2001.

PRIBERAM. Definir: Salário. Disponível em: <<http://www.priberam.pt/dlpo/dlpo.aspx>>. Acesso em: 03 ago. 2007.

SADECK FILHO, Francisco José. A influência da educação nos salários: uma análise estratificada pela renda. VII Encontro Nacional de Estudos do Trabalho. Salvador/BA. Outubro, 2001.

SILVA, Ivanilda. Teorias do Emprego segundo o Enfoque do Capital Humano, da Segmentação e dos Mercados Internos. Revista da Fapese. Aracaju: n. 2, v. 2, p.129-140, jul./dez. 2006.

SCUDELER, Valéria Cristina. O mercado de trabalho dos EUA e alguns indicadores sobre a primeira inserção sócio-ocupacional do fluxo migratório de Governador Valadares/MG. XI Encontro Nacional de Estudos Populacionais da ABEP. Caxambu/MG. Outubro, 1998.

VARGAS, Emerson Alan Baptista; NIMER, Fábio Rocha. A influência da educação na concentração de renda e na flexibilidade do emprego formal no Mato Grosso do Sul no período de 1990 a 2002. Unopar Cient., Ciênc. Jur. Empres. Londrina: v. 5, p. 46-56. Março, 2004.