

FATORES DETERMINANTES DA REMUNERAÇÃO DOS CONTADORES: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO NO NORDESTE BRASILEIRO

FACTORS DETERMINING OF ACCOUNTANTS'S REMUNERATION: AN EXPLORATORY STUDY IN BRAZILIAN NORTHEAST

GILVAN MEDEIROS DE SANTANA JUNIOR¹
ALDO LEONARDO CUNHA CALLADO²

RESUMO

O objetivo deste estudo é analisar os fatores que determinam a remuneração dos contadores da Região Nordeste Brasileira. As Teorias Econômicas apresentam explicações dos fatores determinantes das variações dos salários dos trabalhadores, destacando-se a Teoria do Capital Humano e a Teoria de Segmentação dos Mercados. A primeira ressaltou-se a partir das publicações de Shultz (1961) e Becker (1962) que apresentam a variação nos salários como decorrente dos investimentos em educação. Em relação à Teoria da Segmentação dos Mercados, esta defende o aspecto discriminatório da sociedade do trabalho. A amostra da pesquisa compreendeu 14.855 observações de profissionais de contabilidade da região nordeste brasileira. O banco de dados utilizado consistiu nos microdados da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), referente ao ano de 2014. Por meio de testes estatísticos, observou-se que os profissionais que possuem a titulação de mestrado são mais bem remunerados quando comparados aos que possuem apenas o curso de graduação. Destacaram-se também as empresas tributadas que, com base no regime do Simples Nacional, pagam salários menores do que as não optantes por este regime. Este resultado confirma o que é preconizado pela Teoria da Segmentação dos Mercados.

Palavras-Chave: Teoria do Capital Humano. Teoria da Segmentação dos Mercados. Remuneração. Contador.

ABSTRACT

The goal of this study is to analyze the factors that determine the accountants' remuneration of the Northeast Region of Brazil. The Economic Theories show the factors that determine the variations of the workers' wages and amongst the theories has more visibility of the Human Capital Theory and the Markets Segmentation Theory. The first is more prominence from publications of Shultz (1961) and Becker (1962) that sample variation in the wages elapses of the investments in the education. The reference Theory Segmentation of the Markets defends that the society in work is a discriminant society. The research sample understood 14.855 professionals' comments of accounting of the Northeast Region Brazilian. The data base used was a small of the RAIS (Annual Relation of Social Information) offered

Data de submissão: 06/09/2016 Data de aceite: 24/06/2017 Data de publicação: 17/11/2017

¹ Mestre em Ciências Contábeis – Universidade Federal da Paraíba (PPGCC/UFPB) – Professor da Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios do Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia da Paraíba (UAG/IFPB).

² Doutor em Agronegócios – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Mestre em Finanças de Empresas – Universidade Federal da Paraíba. Professor do Departamento de Finanças e Contabilidade da Universidade Federal da Paraíba.

by the Ministry of the Work and Employment (MTE) in 2014. It was observed in professionals who possess the master's degree are more better remunerated when compared with the ones that possess only the graduation, it was detached in companies who are taxed on basis of the Simple National that pay lesser wages that the companies that they don't use this regimen. This result confirms what is recommended by the Markets Segmentation Theory.

Keyword: Human Capital Theory. Market Segmentation Theory. Remuneration. Accountant.

1 INTRODUÇÃO

Os diversos fatores ocorridos no cenário mundial, a exemplo da crise de 1929, que provocou a quebra da bolsa de Nova York, os escândalos de fraudes contábeis nas empresas *Enron e Wordcom* e, no caso brasileiro, o *Banco Pan Americano*, têm gerado desconfianças sobre a qualidade das informações contábeis. Além disso, o processo de internacionalização das normas contábeis, entre outros fatores, tem exigido, cada vez mais, habilidades e competências dos profissionais de contabilidade. E, com isso, investimentos em capital humano surgem como uma alternativa necessária para que esses profissionais possam ter capacidade de acompanhar e cumprir com as exigências legais e de mercado. Nesse sentido, Crawford (1994) afirma que “o capital humano – que significa pessoas estudadas e especializadas – é o ponto central na transformação global”.

Paralelamente a este cenário, surgem oportunidades de novos empregos e, com isso, maiores salários. Uma recente publicação da Revista Exame apontou 45 profissões e carreiras promissoras para o ano de 2016, encontrando-se, dentre estas, funções associadas a controle de processos financeiros e tributários, como gestor de *compliance/riscos/auditoria*; analista de crédito e risco e *controller*, cujos perfis exigem conhecimentos contábeis. Em conformidade com esta expectativa, a Revista *Infomoney* destacou o contador como sendo um dos profissionais em alta em 2016, em virtude de muitas empresas necessitarem gerenciar seus custos, criando, assim, uma necessidade maior de análises contábeis e financeiras.

A importância da profissão contábil vem sendo exaltada por vários anos, tendo sido destacada no XV Congresso Mundial de Contadores, ocorrido na cidade de Paris em 1997, pelo presidente da França, Jacques Chirac, quando afirmou que esta profissão desempenha um papel fundamental na modernização e internacionalização da economia, pois são conselheiros e, às vezes, confidentes das administrações de companhias (FRANCO, 1999). Consolidando este papel de destaque, surgem os dados do Censo Demográfico 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ao apontar que 80% dos profissionais da área de finanças no Brasil são da área de contabilidade (IBGE, 2010).

Nessa perspectiva, o presente trabalho tem o objetivo de estudar os fatores que determinam a remuneração dos profissionais de contabilidade da região nordeste brasileira. O Nordeste é considerado a segunda maior região do Brasil em termos de população e a maior em número de estados, conforme dados do Censo Demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010).

As variações salariais dos trabalhadores são abordadas pelas Teorias Econômicas do emprego que apresentam os investimentos em capital humano (Teoria do Capital Humano)

e o local onde o trabalhador está inserido como fatores determinantes da remuneração. Com base no exposto, o presente estudo tem como finalidade responder à seguinte pergunta: **quais fatores determinam a remuneração dos contadores da Região Nordeste Brasileira?**

Pesquisas realizadas no Portal de Periódicos CAPES/MEC e na biblioteca eletrônica SPELL® revelaram a existência de alguns trabalhos como: Martins *et. al* (2009); Martins e Monte (2010) e Barth, Ensslin e Borgert (2016), que analisaram a variação salarial de profissionais de contabilidade. Martins *et. al* (2009) desenvolveram a pesquisa nos Estados da Paraíba e do Rio Grande do Norte e, utilizando o questionário como instrumento de coleta de dados em um universo de 5.385 profissionais, obtiveram uma amostra de 270 contadores.

Nas outras pesquisas, Martins e Monte (2010) e Barth, Ensslin e Borgert (2016) limitaram-se a estudar apenas a remuneração de profissionais que receberam o título de mestres em Ciências Contábeis pelos Programas de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da UNB/UFPB/UFPE/UFRN e da UFSC. Esse delineamento das pesquisas restringiram as conclusões apenas para os profissionais oriundos desses dois programas.

Sendo assim, esta pesquisa destaca-se por ampliar a possibilidade de análise ao estudar não apenas os profissionais oriundos de programas de pós-graduação, mas todos os contadores da região nordeste brasileira, que é composta por 9 Estados. Então, a importância é realçada ao se utilizar de um banco de dados mais robusto, composto dos microdados da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Enfatiza-se, ainda, que este estudo contribui no sentido de aprimorar ainda mais o entendimento dos fatores que influenciam na remuneração dos trabalhadores, sobretudo, dos profissionais de contabilidade e incrementando conhecimentos que sirvam para engrandecer a percepção das teorias que explicam as diferenças salariais.

Além desta introdução, o trabalho está dividido em 4 seções. Na seção 2, aborda-se a fundamentação teórica, versando sobre as Teorias do Capital Humano (TCH) e da Segmentação dos Mercados, além de relacionar os estudos já desenvolvidos e relacionados ao tema. Na seção seguinte, apresentam-se os aspectos metodológicos e as técnicas de coleta de dados e o modelo estatístico utilizado. Na seção subsequente, serão apresentados os resultados encontrados. E, por fim, o estudo encerrará com as considerações finais.

2 REVISÃO DE LITERATURA

As Teorias Econômicas apresentam explicações de fatores que determinam as variações dos salários dos trabalhadores. A microeconomia, baseada na homogeneidade da mão de obra, associa a determinação dos salários com o preço de qualquer outro bem, ou seja, atribui que a relação entre a oferta e a demanda de trabalho determina os salários. No entanto, os economistas clássicos perceberam a existência de disparidades salariais e observaram que diferentes qualidades na prestação do serviço justificavam as diferenças salariais (LIMA, 1980).

Nesse contexto, surgem duas teorias que buscam fundamentar as diferenciações salariais, a saber: Teoria do Capital Humano (TCH) e Teoria da Segmentação dos Mercados (TSM). A primeira associa a diferença salarial ao grau de capital humano (investimento em educação formal), e a segunda concebe que a sociedade do trabalho é uma sociedade discriminante (segmentada), e, conseqüentemente, o mercado é quem exerce influência na determinação salarial.

A revisão da literatura desta pesquisa encontra-se dividida em duas partes. A primeira fará uma breve apresentação da Teoria do Capital Humano (TCH), e a segunda parte concentra-se nos preceitos da Teoria da Segmentação dos Mercados (TSM).

2.1 TEORIA DO CAPITAL HUMANO

A Teoria do Capital Humano (TCH) ganhou destaques a partir dos trabalhos desenvolvidos por Shultz (1961) e Becker (1962). Para Shultz (1961), os investimentos em educação proporcionam aos indivíduos uma maior possibilidade de melhores empregos, ou seja, ao investirem em si mesmas, as pessoas podem ampliar o raio de escolha posto a sua disposição.

As contribuições de Becker (1962) para a teoria do capital humano tiveram como objetivo explicar os motivos que levam as empresas a investirem na qualificação de seus funcionários. Para o autor, os investimentos feitos em educação junto aos funcionários tem a finalidade de promover o aumento da produção, podendo ser feitos de diversas maneiras, como: treinamentos no trabalho, escolarização, cuidado com a saúde física e mental, dentre outros. Logo, percebe-se que o autor classifica os investimentos em capital humano tanto em educação formal quanto em educação informal, traduzidos por investimentos em treinamentos e em cuidados com a saúde física e mental.

Segundo Schultz (1973), os investimentos humanos constituem uma profunda influência sobre o crescimento econômico, sendo a educação o investimento básico no capital humano e pressuposto do desenvolvimento econômico, bem como do desenvolvimento do indivíduo, que ao educar-se, estaria “valorizando a si próprio, na mesma lógica em que valoriza o capital”.

A concepção desta teoria é que a variação salarial dos indivíduos de um mesmo grupo é explicada por meio do investimento que cada um faz em capital humano. Nesse sentido, Schultz (1973) afirma 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”. Corroborando essa ideia, Lima (1980) afirma que a medida em que investimentos em capital humano são realizados, as diferenças de qualidade em mão de obra são vistas como diferenças em habilidade cognitiva, o que justifica os diferenciais de salário.

Nessa perspectiva, Barth, Ensslin e Borgert (2016) afirmam que o investimento em educação é atraído e incentivado por um bônus educacional que agrega um acréscimo no rendimento pessoal. No entanto, os autores alertam que esse bônus pode indicar uma falta

de trabalhadores qualificados no mercado, em que a qualificação passa a ser considerada um diferencial que justifica a diferença salarial.

Sendo assim, percebe-se que a Teoria do Capital Humano (TCH) explica a relação entre as qualificações e os níveis salariais. Para Oliver (2016), a TCH postula que os indivíduos têm um incentivo para investir em qualificações porque representam um investimento em capital humano e, conseqüentemente, uma melhoria na qualidade do trabalho. Nessa mesma linha, Sandroni (1999) afirma que o capital humano consiste no conjunto dos investimentos destinados à formação educacional e profissional de determinada população.

As diferenças salariais também são atribuídas a uma possível discriminação decorrente da existência de assimetria de informação entre o empregador e a capacidade produtiva do empregado. Porém, segundo Spence (1973), a informação correta sobre a produtividade dos candidatos a emprego é muito custosa. Sendo assim, o investimento em educação por parte dos trabalhadores torna-se um importante sinal de diferenciação no mercado de trabalho.

Para Mincer (1958), os empregadores reconhecem o valor do capital humano mais elevado na forma de salários mais altos. Assim, Oliver (2016) afirma que, em regra, atribui-se metade do diferencial salarial entre os profissionais aos níveis educativos, e o restante da diferença significa a discriminação decorrente de gênero, dentre outros.

Por isso, conforme se observa sob a ótica da Teoria do Capital Humano (TCH), os investimentos em educação são vistos pelo mercado como um fator que justifica as diferenças salariais entre os indivíduos e que esses investimentos diminuem a assimetria informacional entre o trabalhador e o empregador, servindo como referência ao se determinar o valor da remuneração.

No entanto, Barth, Ensslin e Borgert (2016) relatam em seu trabalho que o incremento salarial não pode ser visto como o único benefício dos investimentos realizados em educação, pois fatores como respeitabilidade, reconhecimento acadêmico e profissional, amadurecimento pessoal, responsabilidade social, *status*, estilo de vida e habilidades cognitivas são alguns dos benefícios que podem ser extraídos do investimento em capital humano.

2.2 TEORIA DA SEGMENTAÇÃO DOS MERCADOS

A Teoria da Segmentação dos Mercados (TSM) surgiu a partir de críticas realizadas à TCH, pois observaram-se diferenças salariais entre pessoas pertencentes ao mesmo grupo, com o mesmo nível de escolaridade. Isto é, profissionais com características semelhantes, que, de acordo com os pressupostos da TCH, deveriam receber salários iguais, já que possuíam o mesmo nível de capital humano.

A partir disso, constatou-se que apenas investimentos em capital humano não eram o suficiente para explicar as variações salariais. Nesse contexto, surge a Teoria da Segmentação dos Mercados (TSM) que, por meio de um conceito vinculado à discriminação,

explica os diferenciais de salários. Em vista disso, vários são os tipos de segmentação existentes no mercado de trabalho que podem influenciar a remuneração do trabalhador, como: raça, ramo de atividade, região do país e outros.

Para Reich (1984), a presença de diferenças salariais entre trabalhadores de níveis de habilidade semelhantes reforça a tese de que há fatores de mercado, além do investimento em educação formal, que influenciam na determinação da remuneração. Desta maneira, a TSM defende que não existe um mercado único, mas segmentos de mercado de trabalho distintos que se comportam de forma diferente.

Diante disso, Fine (2013) sugere que a Teoria do Capital Humano pode ser menos relevante nos segmentos de salários mais baixos do mercado de trabalho, uma vez que as qualificações formais desempenham um papel menos importante na triagem para estes trabalhos, por não se exigir um nível de qualificação elevado.

Desse modo, a partir de uma análise comparativa entre as teorias do Capital Humano e da Segmentação dos Mercados, Oliver (2016) observa que, apesar de a TCH considerar as qualificações como sendo importantes para a determinação dos salários, os resultados dos estudos envolvendo a Teoria do Capital Humano sugerem que investimento em educação formal não é o único fator que influencia na determinação da remuneração, pois, de fato, há um efeito direto nos salários em virtude dos investimentos em educação, como também há efeitos indiretos decorrentes de fatores de mercado (raça, gênero, localização da empresa, etc).

Dessa maneira, como esse estudo aborda diferentes Estados do Brasil, com culturas e características econômicas diferentes, a presente pesquisa busca, também, investigar se os fatores, como, por exemplo, gênero, local de trabalho, tamanho do estabelecimento, entre outros elementos defendidos pela teoria da segmentação dos mercados, influenciam na remuneração dos profissionais de contabilidade.

2.3 ESTUDOS ANTERIORES

Diversos trabalhos na literatura nacional verificaram diferenças salariais no mercado de trabalho e atribuem a essa diferença fatores, como nível de escolaridade (Teoria do Capital Humano), gênero, raça, local de nascimento, dentre outros (SOUZA; CÂMARA, 2005; LOUREIRO; SACHSIDA; MOREIRA, 2011; NAUE; STÜRMER; BRITO, 2010; MARTINS; MONTE, 2010; UHR *et al.*, 2014; BARTH; ENSSLIN; BORGERT, 2016). Dentre os trabalhos expostos, destacam-se Martins e Monte (2010), Naue, Stürmer e Brito (2010) e Barth, Ensslin e Borgert (2016), por se tratarem de estudos voltados à área contábil.

Martins e Monte (2010) analisaram os fatores que determinam a variação salarial apresentada pelos mestres em Ciências Contábeis titulados pelo Programa Multi-Institucional e Inter-Regional de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da UNB/UFPE/UFPE/UFPE/UFPE. Dentre os resultados encontrados, os autores observaram, em uma amostra de 96 observações, que possuir graduação em Contabilidade, possuir especialização, concluir, ainda quando jovem, a graduação, ter mais tempo de experiência e ter a principal atividade remunerada ligada ao mercado são os principais fatores que

determinam as variações salariais. Observou-se também que existe discriminação de gênero no mercado de trabalho. Os autores puderam ratificar os preceitos da Teoria do Capital Humano e da Segmentação dos Mercados.

Naue, Stürmer e Brito (2010), por meio de uma amostra de 144 egressos do curso de Ciências Contábeis da Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC), investigaram, sob o enfoque da Teoria do Capital Humano, o desenvolvimento profissional dos egressos do curso no que tange à influência do bacharelado. Concluíram que os egressos obtiveram um aperfeiçoamento do capital humano com a titulação, melhorando o nível de renda, oportunidades de trabalho e a competitividade profissional.

Souza e Câmara (2005), Loureiro, Sachside e Moreira (2011) e Uhr *et al.* (2014) desenvolveram estudos em áreas diferentes da contabilidade, ao examinar o setor financeiro, os administradores e os advogados. O primeiro examinou a discriminação salarial de pessoas ligadas ao setor financeiro. Verificou-se que a diferença salarial entre homens e mulheres é de 35,4%, sendo 30,6% referente à diferença entre raças, atribuindo-se 20,7% à discriminação.

Loureiro, Sachside e Moreira (2011) investigaram a existência de discriminação no mercado de trabalho entre os advogados do setor privado brasileiro no período de 1992 a 1999. Então, por meio da utilização do pseudopainel e da decomposição de Oaxaca e Ransom (1994), os autores verificaram a ocorrência de diferenças salariais no mercado de trabalho dos advogados do Brasil e uma redução das diferenças salariais atribuídas à discriminação salarial por gênero ao longo do tempo.

Uhr *et al.* (2014) estudaram a discriminação salarial no mercado de trabalho dos administradores brasileiro com o objetivo de verificar se existe discriminação salarial de gênero e raça no mercado de trabalho. Para os autores, a discriminação salarial ocorre quando indivíduos com mesma produtividade recebem remunerações distintas em decorrência de gênero ou raça. Em seus resultados, constatou-se haver discriminação, sendo a diferença salarial por gênero representada entre 21 e 25%, e, desse total, 18,4% atribuído à discriminação, correspondendo a diferença salarial entre as raças a, aproximadamente, 22%, sendo essa diferença destinada, em sua totalidade, à discriminação.

Barth, Ensslin e Borgert (2016) avaliaram os benefícios pessoais da pós-graduação *stricto sensu* segundo a percepção de seus egressos. Então, a partir das participações dos mestres egressos da Universidade Federal de Santa Catarina, os autores verificaram que os benefícios financeiros variaram de 0,54 até 9,65 salários mínimos mensais. E que 43,48% dos participantes tiveram variações significantes na renda após a conclusão do curso. No entanto, os autores concluíram que o mestrado gerou benefícios financeiros a três grupos: aos mestres que já possuíam o doutorado, aos mestres que ocupavam cargos públicos (sendo, assim, remunerados com base na titulação) e, finalmente, aos mestres que auferiam rendas baixas antes do mestrado, tendo, passado a atuar exclusivamente na docência após tal capacitação. Dessa forma, os autores concluíram que os resultados não foram aderentes à Teoria do Capital Humano, já que, para 56,52% dos participantes, os anos a mais de estudos não representaram resultados econômicos.

Sendo assim, embora haja trabalhos que tenham investigado fatores determinantes da remuneração de trabalhadores de diversas áreas, como também pesquisas que se

dedicaram ao estudo da discriminação salarial, este trabalho se fundamenta por utilizar o banco de dados do Ministério do Trabalho e Emprego, RAIS, o que possibilita uma investigação mais ampla. Logo, buscou-se estudar os profissionais de contabilidade de toda a região nordeste do país, por ser a região que possui o maior número de Estados, abrangendo 9 (nove) Estados da Federação e contemplando 14.855 registros ativos em 2014.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo possui características de natureza descritiva com abordagem quantitativa. De acordo com Gil (2010), esse tipo de pesquisa tem como objetivo principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relação entre variáveis. Para Richardson (1999), os estudos de natureza quantitativa é frequentemente aplicado nos estudos descritivos por procurarem descobrir e classificar relações entre variáveis.

3.1 UNIVERSO E AMOSTRA

O universo de uma pesquisa é um conjunto de elementos que possuem pelo menos uma característica comum (SILVA, 2010; MARCONI; LAKATOS, 2015). A Amostra, segundo Marconi e Lakatos (2015), “é uma porção ou parcela, convenientemente selecionada do universo (população)”. O universo da pesquisa foi constituído a partir dos microdados da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), referentes ao ano de 2014. Desta forma, filtraram-se os profissionais de contabilidade classificados pelo Código Brasileiro de Ocupação (CBO), cod. 2522-10 (Contador).

A Tabela 1 apresenta o universo e a amostra da pesquisa.

Tabela 1 - Composição da população da pesquisa

Unidade da Federação	Universo	Amostra
Alagoas	739	697
Bahia	3.928	3.763
Ceará	2.955	2.822
Maranhão	924	866
Paraíba	883	829
Pernambuco	3.730	3.646
Piauí	680	631
Rio Grande do Norte	1.108	1.045
Sergipe	580	556
Total de Contadores	15.527	14.855

Fonte: microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2014.

A partir do universo da pesquisa, buscou-se identificar os contadores (cod. 2522-10) que se encontravam ativos nos empregos no mês de dezembro/2014. Esta ação se apresenta

importante, visto que os empregadores são obrigados a informar na RAIS todos os empregados que tiveram vínculos durante o ano calendário. Desse modo, excluíram-se 672 registros que não apresentavam vínculo ativo em 31/12/2014, restando 14.855 registros que foram utilizados para o desenvolvimento deste estudo.

3.2 BASE DE DADOS

A coleta de dados deu-se por meio da utilização dos Microdados da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais). O Governo Federal, por meio do Decreto nº 76.900, de 23/12/1975, instituiu a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, considerada um importante instrumento de coleta de dados da gestão governamental do setor do trabalho. As empresas deverão relacionar na RAIS, dentre outras informações, os vínculos laborais havidos ou em curso no ano-base, e não apenas os existentes em 31 de dezembro (BRASIL, 2016).

3.3 VARIÁVEIS DA PESQUISA

A variável dependente utilizada neste estudo refere-se à remuneração do profissional de contabilidade que está representada pelo logaritmo natural do rendimento nominal em horas, dado o objetivo da presente pesquisa, que é investigar os fatores que determinam a remuneração dos contadores da Região Nordeste Brasileira.

Um conjunto de variáveis independentes foi utilizado com a finalidade de verificar os determinantes da remuneração do profissional contábil. Nesse caso, utilizaram-se as seguintes variáveis:

- a) Nível de escolaridade;
- b) Tempo de emprego;
- c) Gênero do trabalhador;
- d) Idade do trabalhador;
- e) Estado da federação em que o trabalhador esteja trabalhando;
- f) Tamanho do estabelecimento;
- g) Optante do simples nacional;
- h) Segmento da empresa;
- i) Localização do trabalho.

No que se refere à variável independente *Tamanho do estabelecimento*, utilizou-se a classificação estabelecida pela parceria formada entre SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequena Empresa) e o DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos

Socioeconômicos), que divide os estabelecimentos em: Microempresa, Pequena empresa, Média empresa e Grande empresa, sendo microempresa aquela que tenha até 19 pessoas; pequena empresa, a que possua de 20 a 99 pessoas; média empresa, a que conta com 100 a 499 pessoas, e grande empresa, a que apresente de 500 ou mais pessoas.

A variável *optante do simples nacional* trata do regime tributário da empresa ao qual o trabalhador esteja vinculado. O Simples Nacional é um regime tributário diferenciado, simplificado e favorecido previsto na lei complementar nº 123/2006, aplicável às Microempresas (ME) e às Empresas de Pequeno Porte (EPP). A sociedade empresária, a sociedade simples, a empresa individual de responsabilidade limitada e o empresário que auferirem receita bruta anual igual ou inferior a R\$3.600.000,00 são considerados ME e EPP (BRASIL, Lei Complementar 123, de 2006).

Portanto, buscou-se, por meio de um conjunto de 09 (nove) variáveis explicativas, identificar quais fatores interferem na remuneração (representada pelo *log* da remuneração) dos profissionais de contabilidade.

3.4 MÉTODOS DE ANÁLISE

Para alcançar os objetivos traçados neste estudo, os dados foram analisados por meio do seguinte modelo de regressão linear multivariada:

$$\text{Log Rem} = \beta_0 + \beta_1 \text{Esc} + \beta_2 \text{TEm} + \beta_3 \text{Sex} + \beta_4 \text{Ida} + \beta_5 \text{Est} + \beta_6 \text{TEs} + \beta_7 \text{Trib} + \beta_8 \text{Set} + \beta_8 \text{Cap} + \mu \quad [1]$$

Onde *LogRem* é a variável dependente compreendida pelo logaritmo natural da remuneração em horas referente ao mês de dezembro de 2014, β representa os parâmetros da regressão, sendo o termo β_0 o coeficiente linear e os termos $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n$ os coeficientes angulares. Já o tratamento das variáveis explicativas utilizadas no modelo é apresentado no Quadro 1.

Quadro 1 – Variáveis explicativas utilizadas no modelo de regressão

Variáveis	Descrição
Independentes	
Escolaridade (<i>Esc</i>)	1 se o trabalhador possui nível de escolaridade até o ensino médio completo, 2 se possui ensino superior completo, 3 se possui mestrado, 4 se possui doutorado.
Tempo de Emprego (<i>TEm</i>)	Tempo, em anos, que o trabalhador tem no emprego atual.
Sexo (<i>Sex</i>)	1 se do sexo masculino, 0 caso contrário
Idade (<i>Ida</i>)	Idade do trabalhador
Estados (<i>Est</i>)	1 se pertence ao Estado de Alagoas 2 se pertence ao Estado de Bahia

FATORES DETERMINANTES DA REMUNERAÇÃO DOS CONTADORES: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO NO NORDESTE BRASILEIRO

	3 se pertence ao Estado do Ceará 4 se pertence ao Estado do Maranhão 5 se pertence ao Estado da Paraíba
	6 se pertence ao Estado de Pernambuco 7 se pertence ao Estado do Piauí 8 se pertence ao Estado do Rio Grande do Norte 9 se pertence ao Estado de Sergipe
Tamanho do estabelecimento (<i>TEs</i>)	1 se for microempresa 2 se for pequena empresa 3 se for média empresa 4 se for grande empresa
Optante do simples nacional (<i>Trib</i>)	1 se for optante pelo regime de tributação simples nacional, 0 caso contrário
Segmento da empresa (<i>Set</i>)	1 se for Agricultura, Pecuária, Produção Florestal, Pesca e Aquicultura 2 se for Indústria extrativa 3 se for Indústria de transformação 4 se for Eletricidade e gás 5 se for Água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descontaminação 6 se for Construção 7 se for Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas 8 se Transporte, armazenagem e correio 9 se for Alojamento e alimentação 10 se for Informação e comunicação 11 se for Atividade financeira, de seguros e serviços relacionados 12 se for Atividades imobiliárias 13 se for Atividades profissionais, científicas e técnicas 14 se for Administrativas e serviços complementares 15 se for Administração pública, defesa e seguridade social 16 se for Educação 17 se for Saúde humana e serviços sociais 18 se for Artes, cultura, esporte e recreação 19 se for Outras atividades de serviços
Localização do trabalho (<i>Cap</i>)	1 se trabalha na cidade capital do Estado, 0 caso contrário.

Fonte: Elaborado pelos autores

Por meio da variável explicativa *Esc* (nível de escolaridade), busca-se testar os preceitos da teoria do capital humano, e as demais variáveis explicativas são utilizadas para captar os efeitos da teoria da segmentação dos mercados por se tratarem de fenômenos discriminantes do mercado.

3.5 TÉCNICAS DE ANÁLISE DE DADOS

Para a análise dos fatores que determinam a remuneração dos contadores da região nordeste brasileira, utilizou-se da análise econométrica por meio da regressão linear múltipla. Segundo Corrar, Paulo e Dias Filho (2014), consiste na busca de descrever o comportamento de determinada variável, denominada independente, com base nos valores de uma ou mais variáveis, denominadas dependentes. No entanto, antes da realização do teste de regressão, verificaram-se os pressupostos da regressão, a fim de validar o modelo estatístico.

O primeiro teste de verificação dos pressupostos do modelo estatístico foi o teste de Correlação de Pearson, cuja finalidade é verificar a correlação entre as variáveis. Segundo Fávero, Belfiore e Takamatsu (2014), o estimador dos mínimos quadrados ordinários utilizado pela regressão linear múltipla possui como pressuposto não haver correlações elevadas entre as variáveis explicativas (ausência de multicolinearidade). Logo, a matriz de correlação mede a associação linear entre as variáveis.

O segundo teste utilizado neste estudo antes de utilizar a regressão linear múltipla foi o teste VIF (*variance inflation factor*), que tem o objetivo de identificar problemas de multicolinearidade. Embora Fávero, Belfiore e Takamatsu (2014) afirmem que não há um teste específico para verificar problemas de multicolinearidade, uma estatística bastante utilizada é o VIF, que, segundo os mesmos autores, é uma medida de quanto a variância de cada coeficiente de regressão estimado aumenta devido à multicolinearidade.

Outro teste realizado, para verificar os pressupostos do modelo de regressão utilizado, foram os testes Shapiro-Francia (normalidade) e Breusch-Pagan (heterocedasticidade), que tiveram a finalidade de detectar a normalidade e homocedasticidade dos resíduos. O teste de Shapiro-Francia, segundo Fávero, Belfiore e Takamatsu (2014), foi adaptado do teste Shapiro-Wilk, para que pudesse ser utilizado com grandes amostras, como é o caso da amostra deste estudo.

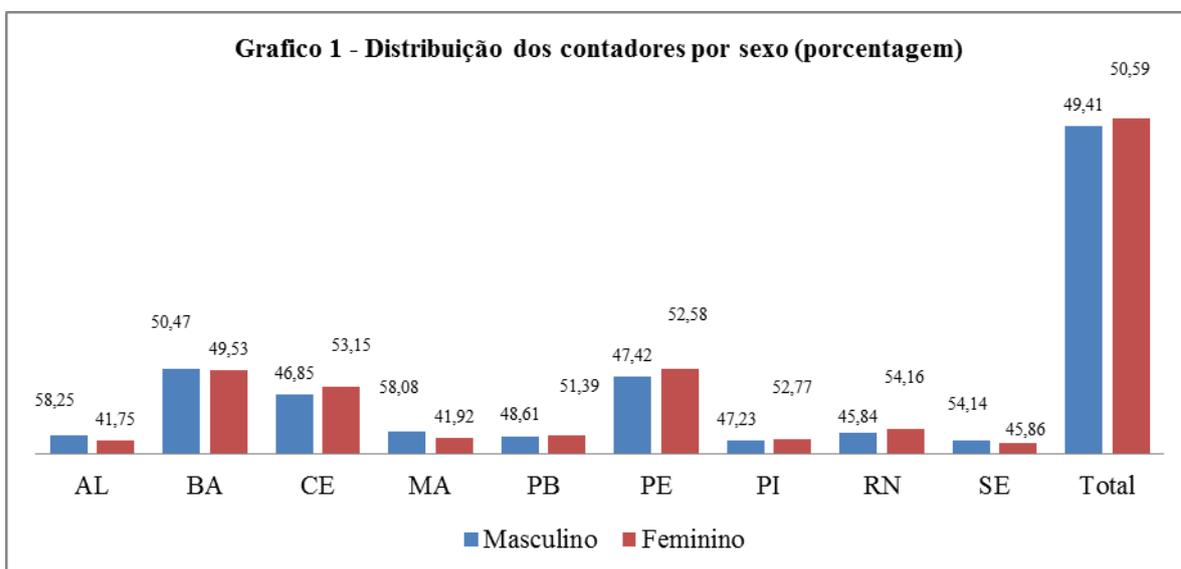
4 RESULTADOS DA PESQUISA

4.1 CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL DA AMOSTRA

Este tópico apresenta os resultados obtidos durante os procedimentos de coleta de dados da pesquisa. Destaca-se que a amostra da pesquisa é formada por 95,67% da população de contadores da Região Nordeste do Brasil, conforme consta no Cadastro do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) por meio da RAIS.

Quanto ao perfil da amostra, o Estado da Região Nordeste que apresentou o maior número de trabalhadores com vínculo ativo em 31 de dezembro de 2014 foi o Estado da Bahia, seguido pelo Estado de Pernambuco, ambos correspondendo a 25,33% e 24,54% do total da amostra, respectivamente. Este resultado revela que, aproximadamente, metade dos profissionais de contabilidade do Nordeste está concentrada em apenas dois Estados da região.

No que se refere ao gênero dos profissionais, o Gráfico 1 apresenta a distribuição dos trabalhadores estudados nesta pesquisa.



Fonte: microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2014.

Observa-se que há um equilíbrio na distribuição dos contadores da Região Nordeste quanto ao gênero, pois 50,59% e 49,41% pertencem aos gêneros feminino e masculino, respectivamente. No entanto, nota-se que esse equilíbrio não se mantém quando é analisada separadamente a distribuição nos Estados de: Alagoas, Ceará, Maranhão, Rio Grande do Norte e Sergipe, com destaque para Alagoas e Maranhão, que apresentaram o maior número de profissionais como sendo do gênero masculino, com aproximadamente 58,5% cada.

Em relação à idade dos contadores, observou-se uma variação entre 18 anos e 85 anos, dos quais, 67,05% possuem idade até 40 anos de idade, percebendo a maior concentração no intervalo entre 31 – 40 anos (37,45%). Desta forma, pode-se inferir que os contadores da região nordeste são relativamente novos na idade.

Quanto ao grau de escolaridade, a Tabela 2 apresenta a distribuição.

Tabela 2 - Distribuição dos contadores por Nível de Escolaridade (%)

	AL	BA	CE	MA	PB	PE	PI	RN	SE
Escolaridade									
Até o Nível Médio completo	28,98	30,27	36,50	29,10	22,80	40,95	20,29	26,41	25,00
Curso Superior Completo	70,73	69,20	61,66	70,67	77,08	58,39	79,08	72,73	73,92
Mestrado	0,29	0,48	1,74	0,00	0,12	0,58	0,16	0,86	0,90
Doutorado	0,00	0,05	0,11	0,23	0,00	0,08	0,48	0,00	0,18
Total de Profissionais	739	3.928	2.955	924	883	3.730	680	1.108	580

Fonte: microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2014.

Observou-se que existem profissionais entre quatro níveis de escolaridade, desde o nível médio completo até os que possuem o Título de Doutorado. Justifica-se o aparecimento de profissionais no nível médio, pelo fato de a legislação permitir que o cargo de contador seja desempenhado por técnicos em contabilidade, trabalhadores de nível médio. Em relação a esses profissionais, os mesmos possuem apenas restrições no que tange à realização de auditorias e perícias contábeis, atividades estas reservadas ao profissional de contabilidade que possui curso superior completo.

Nessa perspectiva, observou-se que a maioria dos contadores possui curso superior completo. Embora a amostra não compreenda os profissionais que atuam na academia (professores e pesquisadores), constatou-se um número considerável de profissionais com pós-graduação *stricto sensu*, que compreende Cursos de Mestrado e Doutorado.

Nesse sentido, o Estado do Ceará destacou-se por apresentar o maior número de contadores com pós-graduação *stricto sensu* (1,84%), seguido pelo Estado de Pernambuco (0,66%). Quando considerado o nível de Doutorado, descobriu-se que, na região Nordeste, havia 14 empregados ativos em 31 de dezembro de 2014, sendo os Estados de Ceará, Pernambuco e Piauí os que detinham o maior número de contadores com o título de doutor, com 3 profissionais cada. Os outros Estados com profissionais doutores foram Bahia e Maranhão, com dois profissionais cada. E Sergipe, com apenas 1 empregado ativo. Vale ressaltar que os dados disponibilizados pelo Ministério do Trabalho não informam a área de formação desses profissionais. Portanto, sabe-se apenas que possuem doutorado.

Outro fato importante encontrado na pesquisa diz respeito à remuneração quanto ao grau de escolaridade. A Tabela 3 apresenta os resultados.

Tabela 3 - Composição da remuneração por nível de escolaridade (%)

Remuneração	Escolaridade			Total Geral
	Até médio completo	Até Superior Completo	Pós-graduação <i>stricto sensu</i> (*)	
Até 2 salários mínimos	51,39	48,45	0,17	100,00
De 2,01 a 4 salários mínimos	43,84	55,83	0,33	100,00
De 4,01 a 6 salários mínimos	26,19	73,46	0,35	100,00
De 6,01 a 8 salários mínimos	17,55	81,41	1,04	100,00
Acima de 8,01 salários mínimos	8,64	88,64	2,72	100,00

Fonte: microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2014.

Observou-se que 51,39% dos contadores que ganham até 2 (dois) salários mínimos possuem apenas até o ensino médio completo e que, à medida que a remuneração dos profissionais da área cresce, aumenta o nível de escolaridade, o que pode ser notado nas faixas de remuneração a partir de 2,01 salários mínimos, em que a maior parte dos profissionais que auferem mais do que 2 salários mínimos possuem o ensino superior completo. Esse achado revela indícios do que afirma a Teoria do Capital Humano (TCH), indicando que as remunerações dos profissionais são determinadas pelo nível de escolaridade. Sendo assim, a seção seguinte apresenta a análise com o uso da regressão multivariada, cujo objetivo é verificar os preceitos das teorias do capital humano e da segmentação dos mercados.

4.2 ANÁLISE DOS FATORES QUE DETERMINAM A REMUNERAÇÃO

Antes de testar os fatores que determinam a remuneração dos contadores da região nordeste brasileira, realizou-se o teste de correlação de Pearson. Como resultado, percebeu-se que as variáveis explicativas estão correlacionadas com a variável dependente, sendo a maior correlação (40,79%) entre as variáveis *Log Rem* (dependente) e Tamanho do Estabelecimento (independente). Também se verificou que não há correlação significativa entre as variáveis explicativas, o que indica ausência de multicolinearidade.

Analysaram-se problemas de multicolinearidade, por meio da estatística VIF (*variance inflation factor*). Segundo Gujarati (2011), um VIF acima de 10 é indicativo de multicolinearidade.

A Tabela 4 apresenta os resultados do teste VIF.

Tabela 4 - Estatística VIF

Variáveis	VIF	1/VIF	Variáveis	VIF	1/VIF
Escolaridade			Optante simples	2.12	0.472749
	2	1.09	Segmento da empresa		
	3	1.04		2	1.82
	4	1.01		3	9.57
		0.918170		4	2.30
		0.964204		5	1.96
Tempo de Emprego	1.57	0.637840		6	3.86
Sexo	1.03	0.974461		7	9.08
Idade	1.48	0.677101		8	3.11
UF				9	1.95
	2	4.86		10	2.21
	3	4.19		11	2.95
	4	2.13		12	1.32
	5	2.09		13	11.57
	6	4.81		14	4.95
	7	1.84		15	5.26
	8	2.37		16	4.29
	9	1.74		17	2.95
Tamanho Estabelecimento				18	1.17
	2	2.11		19	2.71
	3	2.77			
	4	3.64	Trabalha na capital	1.27	0.785615
		0.274374			

Média VIF: 3.14

Fonte: Dados da pesquisa

Observa-se que todas as estatísticas VIF foram inferiores a 10, com exceção do setor 13 (Atividades profissionais, científicas e técnicas). Assim, conclui-se que não há problemas de multicolinearidade. Quanto aos testes Shapiro-Francia (normalidade) e Breusch-Pagan (heterocedasticidade), constatou-se que os resíduos são normais e homocedásticos.

Desse modo, após verificados os pressupostos que validam o modelo de regressão a ser utilizado, deu-se continuidade na pesquisa para verificar a influência dos fatores

FATORES DETERMINANTES DA REMUNERAÇÃO DOS CONTADORES: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO NO NORDESTE BRASILEIRO

(variáveis explicativas) na remuneração dos contadores da região nordeste, estimando-se a regressão linear múltipla, conforme consta na Tabela 5.

Tabela 5 - Resultado da regressão linear múltipla

					R ²				
					ajustado	0.4455			
					p-valor	0.0000			
					(F)	0.0000			
Variáveis	Coeficiente	Erro padrão	Teste t	p-valor	Variáveis	Coeficiente	Erro padrão	Teste t	p-valor
Constante	1.771091				Segmento da empresa				
Escolaridade					2	.5187707	.053891	9.63	0.000
					3	.0424055	.0374583	1.13	0.258
					4	.2800768	.048568	5.77	0.000
					5	.1853321	.0519573	3.57	0.000
Tempo de emprego	.0205323	.0007996	25.68	0.000	6	-.0667324	.0416012	-1.60	0.109
Tabela 5 - Continuação									
Sexo	.1166971	.0092063	12.68	0.000	7	-.2314448	.0377938	-6.12	0.000
Estado					8	-.1233157	.0433692	-2.84	0.004
					9	-.3150762	.0517605	-6.09	0.000
					10	-.2641773	.0490914	-5.38	0.000
					11	-.0144721	.0444714	-0.33	0.745
					12	.0266334	.0737085	0.36	0.718
					13	-.096832	.0388036	-2.50	0.013
					14	-.1933468	.0404432	-4.78	0.000
					15	-.1482234	.0399663	-3.71	0.000
					16	-.013791	.0415097	-0.33	0.740
Tamanho do estabelecimento					17	-.2813118	.0446473	-6.30	0.000
					18	-.0011085	.0947203	-0.01	0.991
					19	-.164616	.0453498	-3.63	0.000
					Trabalha na capital	.1497297	.0105841	14.15	0.000
Op. Simples nacional	-.3043555	.0153529	-19.82	0.000					

Fonte: dados da pesquisa

Conforme pode ser observado, o modelo utilizado apresenta um poder explicativo de 44,55% (R² ajustado: 0.4455) e que o teste F, em uma distribuição F_{37,14817} graus de liberdade, retornou um p-valor inferior 0,001. Com esse resultado, pode-se concluir que há pelo menos um coeficiente das variáveis independentes, estatisticamente significativa a 5%.

Diante dos resultados apresentados, nota-se que o modelo estimado indica que, com relação ao grau de escolaridade, caso o profissional possua o título de mestrado, ocorrerá uma variação no log de remuneração de 0.729 em comparação ao profissional que possui apenas até o ensino médio completo, mantidas as demais condições constantes.

Esse resultado ratifica as observações de Biagione (2006) e de Martins *et al.* (2009) de que o nível de aperfeiçoamento (escolaridade) interfere positivamente na remuneração. No caso de Martins *et al.* (2009), a pesquisa foi realizada entre os contadores dos Estados do

Rio Grande do Norte e Paraíba. Os resultados confirmam também a tese apresentada pela Teoria do Capital Humano que afirma que quanto maior a qualificação do indivíduo, maior tende a ser o seu salário, ou seja, a educação formal é o fator determinante na remuneração do trabalhador, considerando-se a quantidade de anos de estudos.

Em seguida, foram analisadas 08 (oito) variáveis explicativas, a fim de captar os preceitos da Teoria da Segmentação dos Mercados (TSM), que revela que indivíduos com níveis de escolaridade semelhante possuem remuneração distintas e atribui essas diferenças a fatores de mercado. Então, analisaram-se características como: regime tributário do estabelecimento, tamanho da organização, tempo de emprego, gênero, idade, Estados, setor econômico e se trabalha na capital do Estado. Segundo Martins e Monte (2010), a TSM indica que alguns mercados remuneram melhor que outros, havendo, com isso, uma discriminação entre os mercados.

Nesse contexto, observou-se um fato importante no diz respeito ao tamanho do estabelecimento e ao fato de a empresa ser optante pelo Regime Tributário Simples Nacional. Quanto ao tamanho do estabelecimento, constatou-se que, à medida que muda o porte do estabelecimento, há um acréscimo na remuneração do profissional de contabilidade, sendo a grande empresa a que mais remunera o profissional, correspondendo a 0.460 de variação no *log* de remuneração.

No que se refere ao fato de as empresas pertencerem ao Simples Nacional, descobriu-se haver -0.304 de variação no *log* de remuneração. Então, pode-se concluir que, para a amostra pesquisada, as empresas não optantes por tal regime tributário pagam mais do que as que fazem a opção. Este resultado pode ser atribuído ao tamanho da empresa quanto à receita bruta, tendo em vista que o Simples Nacional é direcionado às microempresas e empresas de pequeno porte.

A variável “Estado” foi outro fator investigado que influencia na remuneração do contador. Os testes apresentaram significância para os Estados da BA, PB, PE e PI. No caso de o empregado manter vínculo com empresa situada nos respectivos Estados, haverá uma variação, respectivamente, de 0.147, -0.135, 0.066, 0.181 quando comparados com o Estado de Alagoas. Isto confirma a Teoria da Segmentação de Mercados que afirma ser a região/localização um fator que influencia na remuneração do trabalhador, o que é apresentado também no caso de o profissional trabalhar numa cidade que seja a capital do Estado, conforme demonstrado nos resultados da regressão.

O Segmento da empresa foi outra variável analisada, utilizando a Classificação Nacional de Atividades Econômica (CNAE) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), classificando-se os trabalhadores em 19 atividades econômicas. Desta forma, verificou-se que os contadores que exercem suas atividades no segmento de indústrias extrativas possuem uma variação da remuneração de 0.518 em relação aos contadores que trabalham nos setores da agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura.

Portanto, percebe-se que parte da remuneração do profissional de contabilidade é explicada pelo grau de instrução, conforme é apresentada pela Teoria do Capital Humano, podendo ser observada nos testes estatísticos por meio da variável explicativa *escolaridade*. Contatou-se, ainda, que a outra parte da remuneração é explicada por fatores que não estejam ligados ao nível de escolaridade, assim como é estabelecida pela Teoria da

Segmentação dos Mercados e verificada mediante a análise das variáveis tempo de emprego, sexo, estado, tamanho, segmento da empresa e trabalho na capital.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo analisar os fatores que determinam a remuneração dos contadores da Região Nordeste Brasileira. Para tanto, elucidou-se o seguinte problema: **quais fatores determinam a remuneração dos contadores da Região Nordeste Brasileira?**

Para solucionar a referida questão, foi realizado um estudo descritivo com abordagem quantitativa a partir dos microdados da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) do ano de 2014. A RAIS consiste em um importante instrumento de coleta de dados da gestão governamental do setor do trabalho estabelecido pelo Governo Federal.

Primeiramente, identificaram-se as características dos profissionais de contabilidade dos Estados que compõem a Região Nordeste Brasileira. Concluiu-se que, de uma forma geral, há certo equilíbrio na composição dos profissionais quanto ao gênero, já que, tecnicamente, a amostra apresentou uma distribuição igual dos trabalhadores do gênero feminino e masculino. No entanto, ao se analisarem os Estados de forma separada, identificou-se que Alagoas e Maranhão possuem mais contadores do gênero masculino.

No que diz respeito ao nível de escolaridade, os resultados revelaram a existência de profissionais entre quatro níveis de escolaridade, desde o ensino médio completo ao doutorado completo. O aparecimento de contadores possuindo nível médio é justificado por uma permissão legal de exercício da profissão. Chama atenção nesta pesquisa a constatação de profissionais com pós-graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado) atuando no mercado de trabalho, sem que se trate do exercício da docência. Com destaque aos Estados de Ceará, Pernambuco e Piauí, que apresentaram o maior número de profissionais no mercado de trabalho possuindo o título de doutor.

Ao se analisar a remuneração por nível de escolaridade, concluiu-se que, à medida que os investimentos em educação formal são realizados, há um reflexo positivo na renda do trabalhador, já que, aproximadamente, 90% dos que auferem remuneração acima de 8,01 salários mínimos possuem pós-graduação ou ensino superior completo. Ao se analisar um nível de remuneração mais baixo, ou seja, até 2 salários mínimos, verificou-se que mais da metade dessa faixa salarial é auferida por profissionais com baixa escolaridade, isto é, até o ensino médio completo. Sendo assim, os resultados confirmam os preceitos da Teoria do Capital Humano.

A pesquisa revelou, contudo, outros dados importantes ao apresentar que outros fatores, além dos investimentos formais na educação, também interferem na remuneração, como: Tempo de Emprego; Gênero; Estado; Tamanho do Estabelecimento; Regime Tributário Simples Nacional; Segmento da empresa e Atuação na Capital. Desta maneira, os resultados comprovam a Teoria da Segmentação dos Mercados, que indica haver várias segmentações no mercado de trabalho, sendo, assim, a remuneração determinada por fatores alheios às qualificações.

Essa conclusão é extraída ao se observar que grandes empresas remuneram seus contadores 46% a mais do que as microempresas. Outro resultado que indica que o mercado remunera por fatores alheios às qualificações formais é visto ao se analisar o segmento da empresa, já que as indústrias extrativas remuneram 51,87% a mais quando comparadas às empresas do setor de agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura.

Portanto, acredita-se que este trabalho tem contribuições tanto teóricas quanto práticas. Com relação aos aspectos teóricos, esta pesquisa fornece elementos que enriquecem as discussões acerca do desenvolvimento econômico, sobretudo no que se refere às teorias econômicas do capital humano e da segmentação dos mercados, possibilitando compreender, a partir de uma amostra mais robusta, os fatores que interferem na remuneração.

Quanto às contribuições práticas, o trabalho proporciona conhecimento aos trabalhadores de que os investimentos em educação formal geram um bônus financeiro e, conseqüentemente, um incremento na remuneração. Todavia, não basta apenas qualificação, pois o mercado remunera por meio de outros fatores, como gênero, segmento econômico, entre outros.

Por fim, os resultados desse trabalho se limitam à amostra utilizada, que foi a região Nordeste do Brasil, não podendo ser generalizados a todo o país, pois os resultados apresentados representam apenas parte da realidade da remuneração dos profissionais de contabilidade. Outra limitação desse estudo se refere ao fato de a amostra abranger apenas os profissionais de mercado, não mencionando os profissionais que atuam na academia.

Como sugestão de pesquisas futuras, recomenda-se a realização de estudos em outras regiões do país, a fim de comparar com os resultados desta pesquisa, bem como a realização de estudos com profissionais de outras áreas, para que possa consolidar, ainda mais, os preceitos das teorias do capital humano e da segmentação dos mercados.

REFERÊNCIAS

BECKER, G. S. Investment in human capital: a theoretical analysis. **The Journal of Political Economy**, Chicago, v. 70, n. 5, p. 9-49, 1962.

BIAGIONE, D. Determinantes da Mobilidade por Classes Sociais: Teoria do Capital Humano e a Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS DA ABEP, 15., 2006 Caxambu. **Anais eletrônicos...** Caxambu: ABEP, 2006.

Disponível em:

<http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/view/1501/1466>. Acesso em: 09 jun. 2016.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)**. CBO - Classificação Brasileira de Ocupações, 2016. Disponível em:

<<http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/downloads.jsf;jsessionId=MGS1MsWKK9GrxbxD5Vtw4FaZ.slave27:mte-cbo>>. Acesso em: 04 Abr. 2016.

BRASIL. Decreto Nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975. Institui a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d76900.htm>. Acesso em: 16 fev. 2016.

BRASIL. Lei Complementar 123, de 14 de dezembro de 2006. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp123.htm>. Acesso em: 23 fev. 2016.

BARTH, T. G.; ENSSLIN, S. R.; BORGERT, A. Os Benefícios Pessoais da Pós-Graduação Stricto Sensu: uma Análise na Percepção de Mestres em Contabilidade. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, v. 10, n. 1, p. 106-128, 2016.

CORRAR, L. J.; PAULO, E.; DIAS FILHO, M. **Análise multivariada: para os cursos de administração, ciências contábeis e economia**. 1ª. ed. - 7. reimpr. São Paulo: Atlas, 2014.

CRAWFORD, R. **Na Era do capital humano - o talento, a inteligência e o conhecimento como forças econômicas: seu impacto nas empresas e nas decisões de investimento**. São Paulo: Atlas, 1994.

FÁVERO, L. P.; BELFIORE, ; TAKAMATSU, T. **Métodos quantitativos com stata: procedimentos, rotinas e análise de resultados**. 1ª. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

FINE, B. **Labour Market Theory: A Constructive Reassessment**. London: Routledge, 2013.

FRANCO, H. **A contabilidade na Era da Globalização: temas discutidos no XV Congresso Mundial de Contadores em Paris, 26 a 29-10-1997**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6ª - 3. reimpr. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GUJARATI, D. N. **Econometria Básica**. 5ª. ed. Porto Alegre: Bookman, 2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico 2010: trabalho e rendimento, 2010**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 22 ago. 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico e Contagem da População 2010, 2010**. Disponível em: <<http://www.sidra.ibge.gov.br/bda/tabela/protabl.asp?c=1378&z=cd&o=7&i=P>>. Acesso em: 06 mai 2015.

LIMA, R. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 10, n. 1, p. 217-272, 1980.

LOUREIRO, P. R.; SACHSIDA, A.; MOREIRA, T. B. S. Is There Discrimination Among Brazilian Lawyers? A Random-Effects Approach. **Análise Econômica**, v. 29, n. 56, p. 293-307, 2011.

MARCONI, M. D. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. 7ª. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINS, S.; MONTE, A. D. Fatores determinantes da variação salarial dos mestres em contabilidade. **Pensar Contábil**, v. 12, n. 49, p. 13-22, 2010.

MARTINS, O. S. et al. Fatores que influenciam os salários dos contadores à luz das teorias econômicas do emprego: um estudo exploratório na Paraíba e no Rio Grande do Norte. **Revista Brasileira de Contabilidade**, v. 176, p. 73-85, 2009.

MINCER, J. Investment in human capital and personal income distribution. **Journal of Political Economy**, v. 66, n. 4, p. 281-302, 1958.

MIOZZO, J. As profissões em alta e em baixa no Brasil para 2016; a sua está na lista?. **InfoMoney**, São Paulo, 26 jan 2016. Disponível em: <<http://www.infomoney.com.br/carreira/emprego/noticia/4544867/profissoes-alta-baixa-brasil-para-2016-sua-esta-lista>>. Acesso em: 04 Abr. 2016.

NAUE, J.; STÜRMER, L.; BRITO, F. D. Egressos em Ciências Contábeis: análise do desenvolvimento profissional sob o enfoque de teoria do capital humano. **Revista Universo Contábil**, v. 6, n. 4, p. 35-49, 2010.

OLIVER, D. Wage determination in Australia: The impact of qualifications, awards and enterprise agreements. **Journal of Industrial Relations**, v. 58, n. 1, p. 69-92, 2016.

PATI, C.; GASPARINI, C. 45 profissões e carreiras promissoras para 2016. **Revista Exame**, São Paulo, 15 dez 2015. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/45-profissoes-e-carreiras-promissoras-para-2016>>. Acesso em: 04 Abr. 2016.

REICH, M. Segmented labour time-series hypothesis and evidence. **Cambridge Journal of Economics**, v. 8, n. 1, p. 63-81, 1984.

RICHARDSON, J. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3ª. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

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

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Anuário do trabalho na micro e pequena empresa**. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) [responsável pela elaboração da pesquisa, dos textos, tabelas, gráficos e mapas]: 6ª ed. Brasília, DF 2013.

SHULTZ, T. W. Investment in human capital. **The American Economic Review**, Cambridge, v. 51, n. 1, p. 1-17, 1961.

SCHULTZ, T. W. **O capital humano**. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

SILVA, A. C. R. da. **Metodologia da pesquisa aplicada à contabilidade**. 3ª. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

SOUZA, M. D. O.; CÂMARA, O. R. A. Discriminação e viés de seletividade: uma análise da indústria financeira brasileira. **Revista Brasileira de Economia de Empresas**, v. 5, n. 1, p. 7-16, 2005.

SPENCE, M. Job Market Signaling. **The Quarterly Journal of Economics**, v. 87, n. 3, p. 355-374, 1973.

UHR, D. D. A. P. et al. Um estudo sobre a discriminação salarial no mercado de trabalho dos administradores do Brasil. **Revista de Economia e Administração**, v. 13, n. 2, p. 194-213, 2014.