

Variáveis que Influenciam no Desempenho Financeiro dos Egressos de Contabilidade: Um Estudo de Caso em uma Instituição de Ensino Superior no Estado de Goiás

Autoria: Michele Rilany Rodrigues Machado, Lúcio de Souza Machado

RESUMO

Nos últimos anos a estabilidade econômica e financeira do país fortaleceu e ampliou as opções para os profissionais da contabilidade. Pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Contabilidade demonstrou uma grande variabilidade na remuneração dos profissionais de contabilidade. As principais razões da diferença salarial existentes 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. Um dos teóricos do capital humano, Mincer, pesquisou a influência do nível educacional e idade na variável remuneração. Dessa forma, o objetivo principal dessa pesquisa é identificar se o rendimento escolar, bem como algumas variáveis socioeconômicas, influenciam no desempenho financeiro dos egressos no curso de contabilidade de uma instituição de ensino superior em Goiás. A presente pesquisa é classificada quanto aos objetivos como descritiva; quanto aos procedimentos de pesquisa como de levantamento ou *survey* e quanto à abordagem do problema como quantitativa. Foi efetuado um levantamento de dados entre os egressos do Curso de Ciências Contábeis de uma Instituição de Ensino Superior do Estado de Goiás formados de 2004 a 2009, aplicando aos dados um modelo econométrico, bem como testes estatísticos paramétricos e não paramétricos. Os resultados obtidos pela aplicação do modelo econométrico evidenciaram que a única variável explicativa individualmente significativa foi a experiência do egresso em ciências contábeis, o que, para esta variável, corroborou com a pesquisa de Mincer (1974). Quanto ao rendimento escolar, ao ser aplicado como única variável explicativa, encontrou-se que variação na remuneração 6,6% correspondem ao rendimento escolar. Nos dados coletados, observou-se que a menor média do rendimento escolar foi de 66,63 e a maior de 93,65, não representando uma grande variação, o que pode influenciar nos resultados obtidos do modelo econométrico inicialmente aplicado. Os testes sobre médias identificaram que o rendimento escolar pelo salário-hora são estatisticamente iguais evidenciando, de certa forma, a não significância individual desta variável no modelo econométrico utilizado. Ainda, quanto testes de médias, observou-se que as médias de salário-hora para os gêneros femininos e masculinos são estatisticamente diferentes, homens e mulheres possuem uma média salarial diferente. A influencia detectada no modelo econométrico da experiência do egresso em contabilidade pôde ser mais uma vez constatada, ao aplicar o teste de médias entre aqueles que trabalhavam antes do início do curso de graduação com aqueles que não trabalhavam. Observou-se, tanto pelo teste estatístico paramétrico como não paramétrico que a média do salário-hora entre as duas situações são estatisticamente diferentes, sendo maior para aquele egresso com maior tempo de atividade laboral.

1. INTRODUÇÃO

De acordo com Martins e Monte (2010, p.2) “o curso de Ciências Contábeis existe no Brasil desde 1940”. A partir da década de 90 do século passado houve um considerável aumento no número de instituições de ensino superior que oferecem a Contabilidade como opção de graduação. Segundo Nascimento (2005, p. 157), 40% do número de cursos existentes em 2002 foram criados a partir de 1996. Conseqüentemente, com o crescimento da oferta, o número de profissionais contábeis graduados se elevou.

Nos últimos anos a estabilidade econômica e financeira do país fortaleceu e ampliou as opções para os profissionais da contabilidade. Conforme Iudícibus e Marion (2001, p.44) “a contabilidade é uma das áreas que mais proporcionam oportunidades para o profissional. O estudante que optou por um curso superior de Contabilidade terá inúmeras alternativas”, seja no mercado como professor, pesquisador, auditor, perito, contador, consultor, analista de gestão, *controller*, seja como servidor público.

A Contabilidade é um mercado promissor e isso é comprovado pelo aumento constante de profissionais desta área. Em 2009 o Conselho Federal de Contabilidade realizou e divulgou pesquisa acerca do perfil do contabilista brasileiro. O estudo revelou que em 2004 tinham-se registrados nos Conselhos Regionais de Contabilidade 166.670 bacharéis e em 2009 já somavam de 219.036 mil profissionais. Destaca-se que nestes números não são contados os técnicos em contabilidade.

Este contexto de evolução do número de escolas de contabilidade e, em decorrência, também no de profissionais, leva a uma reflexão a respeito da remuneração efetiva percebida por eles no mercado de trabalho. Pode-se questionar se as oportunidades trazidas pelo crescimento da economia brasileira nos últimos anos têm melhorado também a remuneração conseguida pelos profissionais bacharéis em contabilidade.

A pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Contabilidade apontou variação acentuada nos rendimentos auferidos no exercício da profissão. Foram encontrados desde valores mensais de até R\$ 1.260,00 até valores superiores a R\$ 12.600,00 mensais. Esta variação existente pode ser explicada, teoricamente, pelas correntes de pensamentos econômicas denominadas ‘Teoria do Capital Humano’ e ‘Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho’.

De uma maneira simples pode-se dizer que a Teoria do Capital Humano afirma que o diferencial para a obtenção de maiores rendimentos é o investimento que o trabalhador faz em educação, o chamado capital humano. Ou seja, quanto mais o profissional estuda e aperfeiçoa-se, maior será sua remuneração. Já a teoria da segmentação do mercado de trabalho considera que as características específicas de cada mercado de trabalho são a razão para tal diferenciação, como mercado primário, caracterizado por empregos estáveis, salários relativamente altos, produtividade alta; e secundário que apresenta características como alta rotatividade de mão-de-obra, salários baixos, más condições de trabalho, etc.

Diante deste enunciado a presente pesquisa busca responder a seguinte questão: o desempenho acadêmico, bem como outras variáveis socioeconômicas do tipo gênero, experiência de trabalho antes da conclusão do curso, idade e estado civil influenciam de forma efetiva na determinação do rendimento financeiro de egressos em contabilidade?

O objetivo principal é identificar se o rendimento escolar, bem como outras variáveis socioeconômicas, influenciam no desempenho financeiro (salário-hora) dos egressos do curso de contabilidade de uma instituição de ensino superior em Goiás. Além disso, espera-se atingir os seguintes objetivos específicos: estabelecer o perfil sociocultural de egressos de Ciências Contábeis de Faculdade particular e proporcionar maior debate acerca do tema remuneração do contador (a).

O universo pesquisado foi o total de alunos formados do curso de ciências contábeis de uma instituição de ensino superior particular do estado de Goiás, formados entre 2004 e 2009. Esse universo é composto, segundo dados conseguidos junto à secretaria da instituição, por 282 alunos. Destes, conseguiu-se uma amostra de 91 alunos o que corresponde a 32,27% do total de egressos. Os alunos que concluíram o curso no ano de 2010 foram ignorados intencionalmente nesta pesquisa porque ainda não tiveram tempo suficiente para consolidação profissional.

Este estudo embasa-se nas duas teorias já citadas: a do capital humano que busca explicar as diferenciações salariais por meio do grau de capital humano que cada um dos indivíduos possui e a teoria de segmentação dos mercados de trabalho que busca explicar as diferenciações salariais por meio da influência do mercado de trabalho no qual o profissional atua.

A realização da pesquisa justifica-se pela falta de trabalhos versando sobre a temática remuneração do profissional contábil. Poucos foram as pesquisas encontradas sobre o tema destacando-se: Mincer (1974 e 1981), Martins e Monte (2010), Sávio *et. al* (2007), Campolina e Carareto (2005). Nestas, não se verificou o estudo do rendimento escolar na composição da remuneração financeira dos bacharéis em Ciências Contábeis.

Além disso, busca-se contribuir para que novas iniciativas do gênero surjam em outras regiões do país, e também no próprio estado de Goiás, frente ao estudo da influência do rendimento escolar, além de outras variáveis socioeconômicas na remuneração do profissional em contabilidade, possibilitando uma maior reflexão sobre as causas do sucesso ou insucesso financeiro do profissional contábil.

A presente pesquisa é classificada quanto aos objetivos como descritiva; quanto aos procedimentos como de levantamento ou *survey* e quanto à abordagem do problema como quantitativa. Maiores detalhes sobre a metodologia são fornecidos no tópico 3 do artigo.

Este trabalho foi dividido em seções da seguinte forma: introdução, apresentação do referencial teórico abrangendo as duas teorias citadas, a apresentação em detalhes da metodologia utilizada e como ela se desenvolveu, o resultado da pesquisa com a descrição e comentários dos dados coletados e finalizando com as considerações finais, incluindo as limitações do estudo, e as referências.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

As diferenças salariais existentes entre os profissionais contábeis podem ser explicadas por duas correntes de pensamento econômico: a Teoria do Capital Humano e a Teoria da Segmentação, evidenciadas a seguir.

2.1. A teoria do capital humano

Os economistas clássicos já faziam referência à educação como instrumento que agrega habilidades ao trabalhador e conseqüentemente aumenta sua renda:

A aquisição destas habilidades para a manutenção de quem as adquiriu durante o período de sua formação, estudo ou aprendizagem, sempre custa uma despesa real, que constitui um capital fixo e como que encarnado na sua pessoa. [...] A destreza de um trabalhador pode ser enquadrada na mesma categoria que uma máquina ou instrumento de trabalho que facilita e abrevia o trabalho e que, embora custe certa despesa, compensa essa despesa com lucro. (SMITH, 1983, p.248)

Mais adiante Marshall em sua obra *Princípios de Economia* utiliza pela primeira vez a expressão “capital humano”. Os economistas neoclássicos como Jevons, Menger e Walras adaptaram a idéia de valor aos princípios gerais do utilitarismo, definindo que o valor depende do nível de utilidade que o indivíduo deposita na aquisição de um bem ou produto. Esse conceito é à base da teoria marginalista que oferece suporte para a aplicação dos argumentos

na consolidação de novas teorias como a teoria do capital humano, que utiliza o investimento em educação como elemento fundamental no processo de redução dos níveis de concentração da renda.

A Teoria do Capital Humano desenvolveu-se na década de 1960 e teve como seus principais elaboradores Gary Becker e Theodore Schultz. A Teoria do Capital Humano buscava explicar os ganhos de produtividade gerados pelo “fator humano” na produção. Schultz considerava que a soma dos investimentos do indivíduo em aquisição de conhecimentos reverteria a qualquer momento em benefícios econômicos para o próprio indivíduo.

O trabalho humano então, quando qualificado por meio da educação, era um dos mais importantes meios para a ampliação da produtividade econômica, e, portanto, das taxas de lucro do capital.

A Teoria do Capital Humano segue o seguinte raciocínio:

- a) as pessoas se educam;
- b) a educação tem como principal efeito mudar suas habilidades e conhecimentos;
- c) quanto mais uma pessoa estuda, maior sua habilidade cognitiva e maior sua produtividade;
- e
- d) maior produtividade permite que a pessoa perceba maiores rendas. (SILVA, 2006, P.132)

Para o professor Gary Becker a Teoria do Capital Humano explica e justifica as diferenças de salários como sendo uma responsabilidade individual. Para ele a educação é uma decisão pessoal que leva a um aumento da produtividade. Seguindo esse raciocínio quanto mais um indivíduo investisse na sua autoformação, mais valor de mercado ele teria.

Silva (2006, p.130) diz que “[...] a Teoria do Capital Humano foi inovadora, pois considerou a força de trabalho como sendo heterogênea e que tal heterogeneidade interfere diretamente na remuneração recebida pelos trabalhadores”. O pensamento até então seguido pelos economistas clássicos e neoclássicos admitia, por hipótese, a homogeneidade da mão-de-obra, isto é, que todos os trabalhadores têm as mesmas qualificações.

Em resumo a Teoria do Capital Humano considera que a elevação da renda pessoal é resultado do investimento pessoal conseguido através de educação formal, através também de programas de treinamento e da própria experiência profissional.

Mincer (1974), ao tentar medir o capital humano, supôs que esta variável seria proporcional ao número de anos de instrução ou treinamento que um indivíduo possuísse. Nesse sentido, Schultz (1961) afirmou que, investindo em si mesmas, as pessoas poderiam aumentar a gama de escolhas disponíveis a elas. Esta seria, então, uma forma livre de os homens aumentarem seu bem-estar (MARTINS e MONTE, 2009).

Segundo Sávio *et. al* (2007, p. 7), a função-salário minceriana tradicional capta o perfil salário-idade na seguinte forma:

$$\text{Ln}y = \beta_0 + \beta_1s + \beta_2s^2 + \beta_3x + \beta_4x^2 + \mu$$

Onde:

y é a taxa de salário do trabalhador;

s é o número de anos de estudo;

s^2 é o número de anos de estudo ao quadrado;

x é o número de anos de experiência no mercado de trabalho;

x^2 é o termo experiência ao quadrado.

No modelo de Mincer, o coeficiente β_1 representa a escolaridade, que mensura a taxa de retorno à educação. Já os coeficientes β_3 e β_4 são utilizados para designar a experiência e a

experiência ao quadrado, mensurando a importância do treinamento no trabalho e do estoque de capital humano do trabalhador na determinação de seus rendimentos. (SAVIO et. al, 2007).

O termo quadrático, s^2 , da educação captam os rendimentos decrescentes obtidos por cada ano de escolaridade adicional, espera-se que o termo seja negativo na estimação. Para a variável experiência ao quadrado, x^2 , também é esperado que seu sinal seja negativo, como forma de refletir a existência dos rendimentos decrescentes; ou seja, o sinal negativo aponta que, para níveis maiores de experiência, haverá um retorno proporcionalmente inferior da taxa de rendimentos (SAVIO et. al, 2007).

2.2. A teoria da segmentação dos mercados

A Teoria do Capital Humano apesar de ter surgido com uma proposta inovadora é falha ao considerar o trabalhador como ser isolado, que depende somente do seu esforço pessoal para conseguir melhor remuneração em resposta a esta e outras deficiências surge a Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho.

Esta teoria segundo Biagioni (2006, p.5) “busca observar os determinantes estruturais do mercado de trabalho no acesso a cargos (teoria posicional do mercado de trabalho).” Ela muda o foco da discussão para o mercado de trabalho.

Essa teoria também chamada de Teoria do mercado dual (ou segmentado) de trabalho estabeleceu uma maneira alternativa de explicar a determinação de salários e a mobilidade ocupacional.

No modelo dual (ou segmentado):

O principal papel da educação é dar acesso a certos segmentos. As escolas reforçam certas características determinadas previamente, quer pela própria família, quer pelo meio ambiente em que vive. Elas também fornecem credenciais (diplomas) e “sinais” que determinam a que mercado de trabalho a pessoa vai ter acesso. (SILVA, 2006, p.133)

A Teoria da Segmentação dos Mercados destaca a influência do local (mercado) onde o salário dos trabalhadores é gerado. Segundo Gomes Filho e Correia (1997), trata-se de uma teoria que foi construída a partir da visão em que o mercado de trabalho pode apresentar barreiras à mobilidade, e estas barreiras são reflexos não apenas de diferentes níveis de conhecimento e habilidades, por parte da mão de obra, mas das próprias características do local onde o indivíduo desenvolve suas atividades profissionais.

Essa corrente teórica afirma que os indivíduos mesmo quando possuem características semelhantes podem receber salários diferentes devido a características específicas do mercado de trabalho.

Essa teoria também considera que o mercado de trabalho pode ser dividido em dois segmentos: primário e secundário, que segundo Silva (2006, p.133) “são definidos segundo as características dos postos de trabalho.”

O mercado primário é caracterizado por:

[...] hábitos de trabalho e empregos estáveis, salários relativamente altos, progresso técnico, produtividade alta e pela existência de canais de promoção ocupacional dentro das próprias firmas, pelo oferecimento de treinamento no próprio trabalho (‘on the-job training’), promoção por antiguidade, etc. (CALABI e ZAGHEN, 1976, p. 3).

Esse tipo mercado de trabalho é geralmente associado às grandes corporações, empresas multinacionais, etc.

Já o mercado secundário “[...] é caracterizado por alta rotatividade da mão-de-obra, salários relativamente baixos, más condições de trabalho, baixa produtividade, estagnação tecnológica e níveis relativamente altos de desemprego”, segundo LIMA, (1980, p. 235-236).

As causas da existência desses dois segmentos de mercado de trabalho são explicadas de forma diferente por três correntes teóricas.

A primeira, defendida pelos autores Doeringer e Piore, considera que as características pessoais dos trabalhadores (raça, sexo, escolarização, experiência no emprego, etc.) é que determina o tipo de mercado em que eles serão alocados. A segunda, que tem como autores Barry Bluestone, Bennet Harrison e de Thomas Vietorisz dá maior atenção aos defeitos do sistema de mercado, que cerceia os mais pobres na realização de suas potencialidades. São realçadas as características da demanda de mão-de-obra que podem ser responsáveis pela segmentação.

A terceira corrente desenvolvida por Reich, Gordon e Edwards, enfatiza a existência de diferentes classes sociais o que conseqüentemente leva a segmentação do mercado de trabalho; e também responsabiliza o sistema educacional pela manutenção de uma relativa imobilidade ocupacional (e social) intergerações.

Em resumo cada uma destas teorias tenta explicar a empregabilidade, a distribuição de renda entre indivíduos e seu comportamento no mercado de trabalho buscando explicar porque existe diferenciação de salário no mercado de trabalho.

3. METODOLOGIA

A metodologia utilizada neste artigo é classificada de acordo com os objetivos da pesquisa como sendo pesquisa descritiva, que segundo Gil (1999, p.44) “têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis.” Complementando:

Vários estudos utilizam à pesquisa descritiva para análise e descrição de problemas de pesquisa na área contábil. Podem ser questões, por exemplo, relacionadas às características próprias da profissão contábil em instrumentos contábeis utilizados na gestão das organizações. Nesse tipo de pesquisa, normalmente ocorre o emprego de técnicas estatísticas, desde as mais simples até as mais sofisticadas (BEUREN, 2008).

Quanto ao procedimento a pesquisa é classificada como de levantamento ou *survey* que se caracteriza pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. Basicamente, procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para em seguida, mediante análise quantitativa, obter as conclusões correspondentes dos dados coletados (GIL, 1999). Como instrumento de coleta dos dados utilizou-se o questionário.

A pesquisa é classificada como um estudo de caso, que em consonância com Silva (2010, p.57) “é um estudo que analisa um ou poucos fatos com profundidade”. O estudo de caso, segundo Gil (1999), possui algumas vantagens, as quais são: estímulo a novas descobertas, uma ênfase na totalidade e a simplicidade dos procedimentos.

Finalmente quanto à abordagem do problema a pesquisa é classificada como quantitativa, pois se utiliza do emprego de instrumentos estatísticos, tanto na coleta quanto no tratamento dos dados.

3.1 Dos dados coletados

Com o objetivo de conseguir os dados para pesquisa foi elaborado um questionário, o qual foi pré-testado junto a um professor especializado no assunto sobre variáveis que interferem na remuneração de profissionais mercado de trabalho. O documento foi disponibilizado na rede de computadores, *internet*, pelo *site survey monkey*, aos egressos de contabilidade.

Em seguida foi encaminhada por *e-mail* mala direta a todos os 282 bacharéis, e destes 91 responderam o documento, o que corresponde a 32,27% do total de egressos em contabilidade. Este percentual de retorno pode ser considerado muito bom para pesquisas de levantamento.

3.1.1 Perfil da amostra

A amostra possui o perfil de distribuição em relação ao gênero ilustrada pelo gráfico 1.

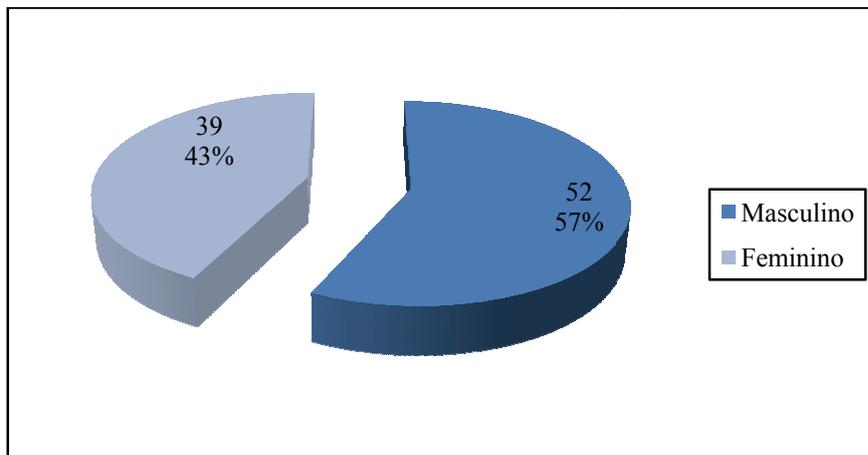


Gráfico 1: Distribuição por gênero
Fonte: Dados da Pesquisa

A distribuição de gênero da pesquisa, 43% de mulheres e 57% de homens, refletem o cenário nacional, pois segundo dados do CFC em 2009 o perfil do profissional da Área Contábil também é formado em sua maior parte por profissionais do sexo masculino, numa proporção de 74% de homens para 26% de mulheres.

A distribuição da amostra em relação à faixa etária está ilustrada no gráfico 2.

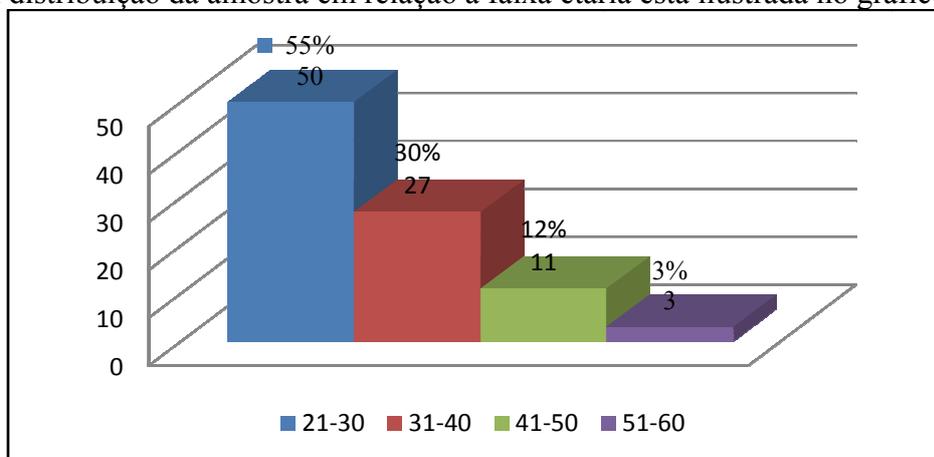


Gráfico 2: Distribuição por faixa etária.
Fonte: Dados da Pesquisa

A idade média é de 32 anos. Em conformidade com o gráfico 2, a maior quantidade de entrevistados está na faixa etária compreendida entre 21 e 30 anos (50 – 55%). O restante está assim distribuído: 30% na faixa compreendida entre 31 e 40 anos; 12% entre 41 e 50 anos e 3% com 51 anos ou mais. O entrevistado mais velho tem 54 anos e o mais novo 22 anos.

O desempenho acadêmico dos egressos em contabilidade esta evidenciado no gráfico 3.

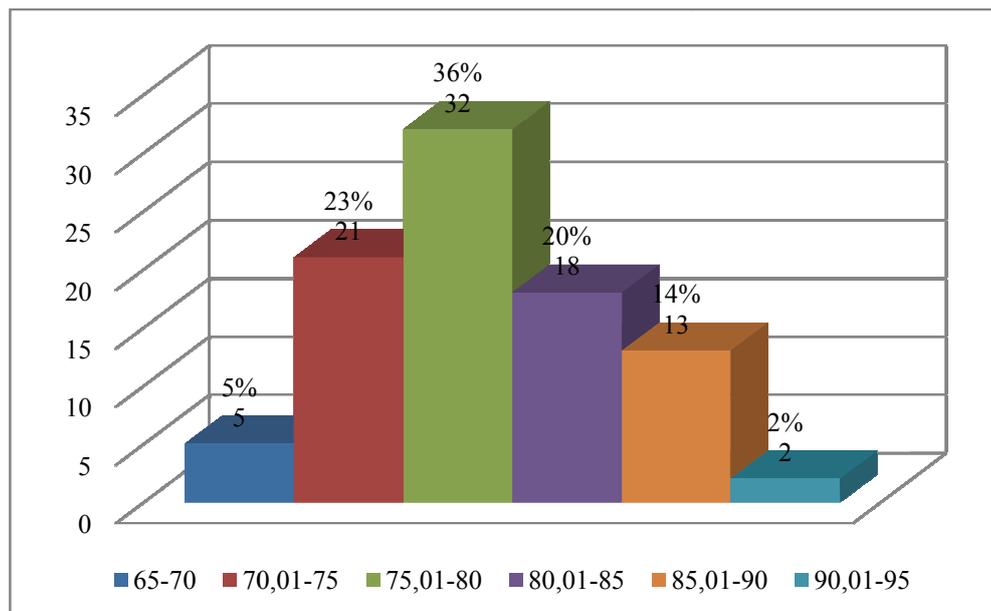


Gráfico 3: Desempenho acadêmico

Fonte: Dados da Pesquisa

Segundo gráfico 3, do total de respondentes, 5% possuem um rendimento acadêmico médio situado na faixa entre 65 até 70; 21% têm médias entre 70,01 até 75; 36% possuem média de 75,01 até 80; 18% têm média de 80,01 até 85; 14% estão na faixa de 85,01 até 90 e 2% têm média superior a 90,01. A maior média encontrada é de 93,65 e a menor média 66,63.

3.2 Da análise quantitativa

Os dados coletados por intermédio do questionário, juntamente com as informações obtidas na instituição de ensino superior privada pesquisada, foram tabulados para aplicação de testes estatísticos. As variáveis obtidas estão descritas na tabela 1:

Tabela 1: Variáveis pesquisadas

Descrição	Tipo de variável
Salário-hora	Quantitativa – Divisão da remuneração pela quantidade de horas trabalhadas
Idade	Quantitativa
Gênero	Qualitativa: 0 = Feminino; 1 = Masculino
Estado Civil	Qualitativa: 0 = Solteiro; 1 = Casado
Experiência	Quantitativa = quantidade de anos trabalhados
Rendimento médio escolar	Quantitativa
Tipo de trabalho atual	Qualitativa: 0 = Privado; 1 = Público

Fonte: Elaborado pelos autores

Com as variáveis descritas na tabela 1 foi elaborado o seguinte modelo econométrico:

No modelo a variável dependente corresponde ao salário-hora - dos egressos em contabilidade, e as independentes a: idade - ; idade ao quadrado - ; gênero - ; estado civil - ; Experiência - ; rendimento escolar - ; e tipo de trabalho atual -

Foi utilizado uma *proxy* da variável idade ao quadrado para representar o efeito desta sobre os rendimentos dos egressos, visto que a medida que idade aumenta, os rendimentos

tendem a crescer mais lentamente e se estabilizar num determinado patamar (CARARETO E CAMPOLINA, 2005).

O modelo econométrico desenvolvido para pesquisa é similar ao de Mincer (1974), contudo, neste incluiu-se a variável rendimento escolar, no sentido de examinar se o rendimento escolar do egresso em ciências contábeis influencia na determinação de seu salário-hora, além de se considerar toda a experiência laboral do egresso em contabilidade.

Afora a aplicação do modelo econométrico serão realizados testes estatísticos paramétricos e não paramétricos. Como teste paramétrico será aplicado o teste *t* para amostras independentes para avaliar se as médias das variáveis: salário-hora por gênero, estado civil, e tipo de trabalho atual do egresso em contabilidade possuem ou não igualdade estatística. Para as variáveis: salário-hora por idade, tempo de formado e rendimento escolar será aplicado o teste ANOVA, na intenção de se verificar se estas variáveis possuem médias estatisticamente iguais.

Como testes não paramétricos serão empregados: o teste de Mann-Whitney, versão não paramétrica para o teste *t*, e o Kolmogorov-Smirnov a fim de se observar se as variáveis estudadas são provenientes de uma mesma distribuição.

4. RESULTADOS DA PESQUISA

4.1. Análise dos resultados econométricos

Objetivando a resolução do problema de pesquisa, o modelo evidenciado no item 3 deste trabalho foi aplicado aos dados tabulados. Utilizou-se o *software* estatístico SPSS – *Statistical Package for the Social Science* (IBM, 2011) para obtenção dos resultados demonstrados na tabela 2:

Tabela 2: Resultados obtidos – modelo econométrico

Variáveis	Coeficientes			
	B	Erro Padrão	t	Sig.
(Constante)	3,150	23,125	0,136	0,892
EXPERIENCIAII	0,366	0,184	1,986	0,050
GENERO	3,100	1,984	1,563	0,122
IDADE	-0,710	1,122	-0,632	0,529
IDADE2	0,013	0,015	0,854	0,396
ESTADO CIVIL	0,373	2,095	0,178	0,859
TIPO DE TRABALHO	-0,797	3,340	-0,239	0,812
RENDIMENTO ESCOLAR	0,133	0,185	0,722	0,473
R Quadrado	0,269	F	4,368386873	
R Quadrado Ajustado	0,208	Sig. F	0,000	
Durbin-Watson	2,211			

Fonte: Elaborado pelos autores – Resultados SPSS

Segundo os resultados obtidos e demonstrados na tabela 2, o modelo econométrico composto pelas 7 variáveis explicativas, considerando a estatística F de 4,37, com significância de 0,000 é um bom modelo econométrico, é globalmente significativa.

Contudo, ao analisar a influência individual das variáveis explicativas observa-se que apenas a variável experiência laboral do egresso em contabilidade é significativa na determinação do salário-hora. Dessa forma, corroborou-se com os resultados encontrados por

Mincer (1974), no qual além dos anos de estudo a experiência influencia na determinação dos rendimentos financeiros.

Além do modelo evidenciado no item 3 deste trabalho preferiu-se observar se o rendimento escolar influencia na determinação do salário-hora do egresso em contabilidade, por meio de uma regressão simples entre essas variáveis. Os resultados estão evidenciados na tabela 3.

Tabela 3: Resultados obtidos – modelo econométrico

Variáveis	B	Erro Padrão	t	Sig.
Constante	-23,385	14,222	-1,644	0,104
RENDIMENTO	0,452	0,181	2,501	0,014
R	0,256	R quadrado Ajustado	0,055	
R quadrado	0,066			

Fonte: Elaborado pelos autores – Resultados SPSS

Os resultados apontados indicam que 6,6% das variações no salário-hora do egresso em contabilidade são atribuídas ao rendimento escolar. O coeficiente encontrado foi de 0,452, atribuído ao rendimento acadêmico do egresso em contabilidade.

4.2. Análise paramétrica e não-paramétrica

Os dados coletados foram testados paramétrica e não parametricamente visando estudar as médias salariais em relação as variáveis explicativas utilizadas na regressão, e a variável qualitativa trabalho antes curso, que identifica quais egressos já laboravam anteriormente ao curso de graduação e quais não. As médias obtidas estão discriminadas na tabela 4.

Tabela 4: Médias Salariais

Descrição	Número	Média Salarial	Desvio Padrão
Gênero Feminino	39	9,6868	7,33587
Gênero Masculino	52	13,8974	11,42546
Solteiro	38	9,5859	5,20837
Casado	53	13,8903	12,15596
Emprego no setor privado	83	11,9719	10,24383
Emprego no setor público	8	13,3476	8,27301
Trabalhava antes do curso	76	13,1921	10,50681
Não trabalhava antes do curso	13	7,527	3,68405

Fonte: Elaborado pelos autores

Verifica-se na tabela 4, que gênero masculino predominou no número de respondentes da pesquisa, como também na média salarial. Os egressos com estado civil casados possuem uma média de horas salariais de R\$ 13,89.

Foram encontrados 8 egressos que exercem suas atividades profissionais no setor público, cujo salário-hora médio é de R\$ 13,34. Enquanto aquele que exerce suas atividades no setor privado possui um salário-hora médio de R\$ 11,97.

Um dado obtido interessante refere-se à média da hora salarial para os alunos que já trabalhavam antes do curso de graduação. Os egressos com maior experiência laboral receberam uma hora salarial média de R\$ 13,19, enquanto os que não trabalhavam antes do

curso, uma média de R\$ 7,53, perfazendo uma diferença de R\$ 5,66 a favor dos que possuíam maior experiência laboral.

Para o estudo do salário hora em relação às variáveis qualitativas, gênero, estado civil, tipo de emprego e trabalho anterior ao curso de graduação, foram aplicados os teste *t* para amostras independentes, de Man-Whitney e Kolmogorov-Smirnov, cujos resultados estão evidenciados na tabela 5 e 6.

Tabela 5: Teste *t* para amostras independentes

Descrição	Teste Levene para igualdade de variâncias	Igualdade de variâncias assumidas	Igualdade de variâncias não assumidas
	Sig.	Sig. (2-caudal)	
1. Salário-hora e gênero do egresso	0,417	0,047	
2. Salário-hora e estado civil do egresso	0,012	0,024	
3. Salário-hora e tipo de emprego atual	0,727	0,714	
4. Salário-hora e trabalho antes do curso	0,12	0,038	

Fonte: Elaborado pelos autores – Resultados SPSS

Os resultados da tabela 5 evidenciaram que as médias de salário-hora para os egressos em contabilidade do gênero masculino são estatisticamente diferentes do salário-hora do gênero feminino, visto a significância encontrada de 0,047.

Os egressos com estado civil de casados possuem um salário-hora estatisticamente desigual dos recebidos pelos solteiros, segundo o item 2 da tabela 5, com a significância de 0,024.

No item 3, observa-se que pela significância de 0,714, os valores salariais recebidos por hora trabalhada são estatisticamente iguais para egressos que desenvolvem suas atividades profissionais no setor público e no privado.

Já o salário-hora obtido pelos egressos que trabalhavam antes do curso de graduação, ou seja, com maior experiência laboral, foram estatisticamente diferentes do recebidos pelos que não trabalhavam antes do curso.

A tabela 6 traz os resultados apurados na aplicação dos testes não paramétricos de Mann-Whitney e Kolmogorov-smirnov.

Tabela 6: Teste de Mann-Whitney e Kolmogorov-smirnov

Descrição	Mann-Whitney			kolmogorov-smirnov	
	Mann-Whitney U	Z	Sig.	Z	Sig. (2-caudal)
1. Salário-hora e gênero do egresso	688	-2,616	0,009	1,755	0,004
2. Salário-hora e estado civil do egresso	828,5	-1,437	0,151	1,110	0,170
3. Salário-hora e tipo de emprego atual	299,000	-0,463	0,644	0,753	0,623
4. Salário-hora e trabalho antes do curso	301,500	-2,614	0,009	1,207	0,109

Fonte: Elaborado pelos autores – Resultados SPSS

O teste de Mann-Whitney é uma versão não paramétrica do teste *t*. Nos resultados demonstrados na tabela 6, verifica-se que o item 1, 3 e 4, foram os mesmos apurados no teste *t*, sendo o único item que corroborou com testes paramétricos o referente as médias de salário-hora para os egressos casados e solteiros. Segundo a tabela 6, item 2, os egressos em contabilidade casados possuem um salário-hora médio estatisticamente iguais aos do egresso solteiro. Também na tabela 6, verifica-se, segundo teste de Kolmogorov-smirnov, que apenas

o item 1 – salário-hora para o gênero feminino e masculino do egresso em contabilidade – não provem da mesma distribuição estatística.

A análise e resultado entre a variável salário-hora e as variáveis quantitativa estão evidenciadas na tabela 7.

Tabela 7: Teste de ANOVA

Descrição	F	Sig.
1. Salário-hora e idade do egresso	2,032	0,010
2. Salário-hora e experiência	6,154	0,000
3. Salário-hora e rendimento escolar	1,233	0,478

Fonte: Elaborado pelos autores – Resultados SPSS

Segundo a tabela 7, no item 1, o salário-hora médio pela idade dos egressos é estatisticamente diferente, devido a significância encontrada de 0,010.

Em relação ao salário-hora pela experiência laboral do egresso em contabilidade estes são estatisticamente diferentes, visto a estatística F de 6,154, e a significância de 0,000.

Já o salário-hora pelo rendimento escolar do egresso possui igualdade estatística, visto a significância de 0,478.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo identificar se o rendimento escolar, bem como outras variáveis socioeconômicas, influenciam no desempenho financeiro dos egressos em ciências contábeis de um instituição de ensino superior privada do estado de Goiás.

Por intermédio da aplicação de um modelo econométrico verificou-se que do conjunto de variáveis explicativas utilizadas, gênero, estado civil, idade, experiência e rendimento escolar, a única variável que influenciou na determinação do salário-hora do egresso em contabilidade foi a experiência laboral.

Em relação à experiência laboral do egresso, os resultados obtidos corroboraram com os apresentados por Mincer em 1974. Nestes o autor evidenciou que tanto a experiência, quanto a idade reflete na determinação da remuneração.

Ainda, foram estudados os efeitos da variável rendimento escolar sobre o salário-hora, onde se verificou que da variação na remuneração 6,6% correspondem ao rendimento escolar. O estudo ocorreu pela aplicação de uma regressão entre as duas variáveis mencionadas.

Nos dados coletados, observou-se que a menor média do rendimento escolar foi de 66,63 e a maior de 93,65, não representando uma grande variação, o que pode influenciar nos resultados obtidos do modelo econométrico aplicado.

Os testes sobre médias identificaram que o rendimento escolar pelo salário-hora são estatisticamente iguais evidenciando, de certa forma, a não significância individual desta variável no modelo econométrico utilizado.

Quanto às outras variáveis aplicadas, examinou-se que salário-hora médio para o gênero feminino e masculino são estatisticamente diferentes. Mesmo resultado obtido para os egressos que trabalhavam antes do curso de graduação com aqueles que não trabalhavam.

Não foram encontrados estudos em artigos, dissertações e teses, sobre a influência do rendimento escolar sobre a remuneração dos egressos em contabilidade. A dificuldade em contatar os egressos em contabilidade proporcionou um retorno de apenas 32,27% da população estudada, o que limitou a realização da pesquisa.

Outras pesquisas poderão ser desenvolvidas no sentido de se verificar a situação salarial dos profissionais que já atuam no mercado de trabalho no início do curso de graduação em contabilidade e após a conclusão, permitindo que se registre a influencia ou não

do curso de graduação em Ciências Contábeis em suas vidas profissionais. É interessante reaplicar a pesquisa expandindo os dados para instituições de ensino superior públicas, e a um maior número de instituições privadas.

REFERÊNCIAS

BEUREN, I. M. (org.). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 3 ed. 2 reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.

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.

CALABI, Andréa S. e ZAGHEN, Paulo E. M. **Segmentação do Mercado de Trabalho, Mobilidade e Rotatividade**: revisão teórica e evidências empíricas preliminares. São Paulo: FIPE, 1976.

CARARETO, Edson Soares ; CAMPOLINA, Angelo Salvatierra . **Aplicação de Microdados da PNDA na Determinação das Taxas de Retorno na Educação no Estado de Goiás**. Revista Científica de Administração da Evangélica, Unievangélica, v. Ano II, n. 2, 2005.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOMES FILHO, J. F.; CORREIA, C. L. B. **Reestruturação produtiva sob a ótica da Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho**. In: Encontro Nacional de Estudos do Trabalho, 5., Rio de Janeiro/RJ. Anais... Rio de Janeiro: 1997.

MARION, José Carlos. **O ensino da contabilidade**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS, O. S.; MONTE, P. A. **Variáveis que Influenciam o Desempenho dos Mestres em Ciências Contábeis**: Uma Análise a Partir dos Egressos do Programa Multiinstitucional UnB/UFPB/UFPE/UFRN. In: Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade (EnPEQ), Curitiba/PR. Anais... Curitiba: 2009.

_____. **Determinantes da Variação Salarial do Mestres em Ciências Contábeis**. In: Congresso ANPCONT, 2010, Natal - RN. Anais do IV Congresso ANPCONT, 2010. v. IV. p. 1-15.

MARTINS, O. S. ; VASCONCELOS, A. F. ; BRASIL, A. M. S. ; MONTE, P. A. ; LEITE FILHO, P. A. M. . **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. In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2007, Rezende - RJ. Anais do IV Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2007. v. IV. p. 1-15.

MINCER, J., “**Schooling, Experience and Earnings**”, New York, 1974.

_____, “**Human Capital and Economic Growth**”, Working Papers Series N° 803, National Bureau of Economic Research, Inc., Cambridge, Ma, 1981.

Pesquisa: **Perfil do Contabilista Brasileiro 2009**. Disponível em: <<http://www.cfc.org.br>>. Acesso em: 25 nov. 2010.

Relatório Anual de Informações Sociais - **RAIS 2009** . Disponível em:<http://www.mte.gov.br/rais/default.asp/rais/principais_tabelas.asp> Acesso em 27 nov. 2010

SÁVIO, T. M. ; SILVESTRE, R. G. M. ; ROCHA, M. A. A. ; BITTENCOURT, M. V. L. . **O Perfil dos Jovens Trabalhadores Paranaenses**: Uma Análise de regressão quantílica do

efeito da qualidade da educação sobre os salários. In: V Encontro de Economia Paranaense (ECOPAR), 2007, Curitiba. V Encontro de Economia Paranaense (ECOPAR), 2007.

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.

SILVA, Antônio. C. R. da. **Metodologia da Pesquisa Aplicada à Contabilidade:** Orientações de estudos, projetos, artigos, relatórios, monografias, dissertações teses. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

SCHULTZ, Theodore W. **O Capital Humano:** investimento em educação e pesquisa. Trad. Marco Aurélio de Moura Matos. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1973.

SMITH, Adam. **A Riqueza das Nações.** Vol. 1, Livro 2º, São Paulo: Abril Cultural, 1983.