

**O SALÁRIO DOS CONTADORES PÚBLICOS É MAIOR DO QUE O DOS CONTADORES PRIVADOS? UMA ANÁLISE DA REMUNERAÇÃO DESSES PROFISSIONAIS SOB A PERSPECTIVA DA TEORIA DO CAPITAL HUMANO**

**ALINE ROBERTA HALIK**

**DOUTORANDA EM CONTABILIDADE NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA-UFSC**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA -UFSC**

**LUIZ ALBERTON**

**PROFESSOR TITULAR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA-UFSC**

**DOUTOR EM ENGENHARIA DA PRODUÇÃO PELA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA-UFSC**

**F) Sector Público**

**Palavras-chave:** Remuneração; contadores públicos; contadores privados.

**RESUMO:** Este estudo tem como objetivo buscar evidências do diferencial de rendimentos de contadores públicos e privados e os fatores que explicam essa diferença na remuneração levando-se em conta os aspectos de ordem social, escolaridade e tempo de trabalho. Com este fim foi desenvolvido um questionário com aplicação online e presencial aos contadores públicos federais e aos contadores privados no período de outubro, novembro e dezembro de 2020. O questionário apresentou 5 questões, sendo duas de análise social, e três de ordem profissional. Foram obtidas 66 respostas entre o setor público e privado, configurado uma taxa de resposta de 18,13%. Os resultados evidenciam que há um hiato salarial favorável aos contadores públicos, porém eles apresentam também maior escolaridade e tempo de trabalho, corroborando a teoria do capital humano.

## 1-INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos diversos estudos têm tentado explicar a diferença entre as remunerações do setor público e privado, há diversas razões teóricas que explicam essa diferença, mas não há consenso entre os pesquisadores (BECKER e KASSOUF, 2012; VAZ e HOFFMANN, 2007; BARBOSA e BARBOSA FILHO, 2013). Estudar a diferença entre os rendimentos do setor público e privado ainda é um campo a ser analisado.

De maneira geral há uma concepção que o setor público remunera melhor seus trabalhadores do que a iniciativa privada, segundo Foguel *et al.* (2000) há uma hiato salarial alto entre o setor público e o privado, mas os trabalhadores do setor público geralmente são mais escolarizados e possuem maior tempo de experiência, os autores concluíram que cerca de 70% da diferença salarial se devia a fatores como grau de instrução, experiência e tempo de trabalho, os autores ainda concluem que o hiato é negativo para o setor público na esfera municipal.

O estudo de Barbosa, Barbosa Filho e Lima (2013) concluiu que o setor público concede salários mais altos do que aqueles pagos ao setor privado no Brasil, porém os autores também afirmaram que a educação é o fator que determina esse nível de diferença salarial. Esses resultados são amplamente consistentes com a maior parte da literatura existente sobre o tema (PANIZZA e QIANG, 2005; HEITMUELLER, 2004; FOGUEL *et al.*, 2000; BRAGA, FIRPO, GONZAGA, 2009; TENOURY e MENEZES, 2017).

Segundo Foguel *et al.* (2000), há poucos estudos no Brasil sobre as diferenças de remunerações entre o setor público e o privado. No entanto, essa falta de estudos pode ser devido às dificuldades encontradas na realização desse tipo de estudo, e mesmas as poucas que existem ainda tem um lapso temporal grande. Os autores ainda apontam que grande parte do diferencial da remuneração entre o setor público e o privado se deve ao fato que os trabalhadores do setor privado são mais jovens e menos qualificados. Os outros estudos realizados analisam o diferencial de rendimentos públicos versus privado, mas de maneira geral, sem analisar as carreiras a qual estão inseridos.

A pesquisa de Braga, Firpo e Gonzaga (2009) mostrou que há lacunas na análise de salários entre o setor público e privado em ocupações específicas, segundo os autores há muita heterogeneidade entre o setor público e privado e estudar grupos de trabalhadores com a mesma profissão possibilitaria uma análise mais precisa sobre os rendimentos dessa classe, este artigo pretende atender uma dessas lacunas em analisar a remuneração dos contadores do setor público federal e de contadores do setor privado, e dessa maneira esta pesquisa avança neste campo de pesquisa, pois os estudos não fizeram uma análise de remunerações dentro da mesma categoria de trabalhadores para verificar se existem também essa diferença de remuneração.

Diante desse contexto, este trabalho tem como objetivo buscar evidências do diferencial de rendimentos de contadores públicos e privados e os fatores que explicam essa diferença na remuneração, para isso será feita uma pesquisa *in loco* com os profissionais que compõe esse universo. A análise dessa diferenciação de salários irá mostrar se entre a mesma carreira também há assimetrias salariais.

A teoria do capital humano foi escolhida para embasar esse artigo, pois ela explica a diferença de prêmios salariais e essa diferença pode ser explicada pela acumulação de capital realizada pelos trabalhadores através do aumento do conhecimento e experiência profissional.

Adicionalmente, este trabalho tem o potencial de trazer evidências sobre essa diferença de remunerações entre o setor público e privado e ainda explicar as possíveis motivações para essas diferenças.

Esta pesquisa pretende preencher uma lacuna nas pesquisas realizadas pois estuda um fenômeno diferente, uma vez que as outras pesquisas se voltaram para análises gerais de remunerações entre o setor público e privado, ou seja analisaram os setores público e

privado com um todo, sem fazer diferenciação entre as carreiras, e esta pesquisa se volta a analisar a profissão específica de contador.

E apesar de existirem estudos sobre a comparação de salários entre os setores públicos e privados (PANIZZA e QIANG, 2005; HEITMUELLER, 2004; FOGUEL *et al.*, 2000; BRAGA, FIRPO, GONZAGA, 2009; TENOURY e MENEZES, 2017), eles não delimitam uma profissão para verificar se essa disparidade persiste em relação a mesma profissão, pois o estudo de trabalhadores com a mesma profissão possibilita uma análise mais precisa sobre os rendimentos da classe analisada. Dessa maneira esse artigo avança nesse tema e preenche a lacuna de pesquisa sobre a análise de remunerações entre os contadores do setor públicos e privados.

Ademais esta pesquisa também permite uma análise das políticas de remunerações de contadores públicos e privados, pois permite uma comparação entre a mesma profissão em dois setores distintos.

## **2-REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 A Teoria do Capital Humano**

A literatura sobre diferenciação de salários apresenta diversas explicações na teoria para a existência de hiatos salariais entre diferentes grupos de trabalhadores, para este artigo foi selecionada a teoria do capital humano por explicar a acumulação de capital realizada por indivíduos.

Schultz (1973) ao defender a Teoria do Capital Humano afirma que o ser humano é responsável pela produção de riqueza e utiliza o conhecimento como forma de capital. Desse modo, o capital é acumulado quando os indivíduos investem em treinamentos, educação, saúde, entre outros.

Relevantes estudos sobre o tema no Brasil partem da teoria do capital humano e a produtividade dos trabalhadores e explicam que os investimentos em capital humano impulsionam o desenvolvimento (HALIK; MULINA, 2020).

A teoria do Capital Humano estabelece que o principal efeito da educação é a melhora nas habilidades individuais e conhecimentos e como resultado dessas habilidades e conhecimentos há uma melhora no nível de renda.

Brasil e Bittencourt (2017) explicam que o diferencial de salários pode ser entendido à luz do fato que diferentes pessoas possuem diferentes quantidades de capital. Esse capital é fruto de investimento e de decisões racionais que envolvem a comparação de taxas de retorno e de juros como qualquer outro investimento, este capital é o humano.

A teoria do capital humano pode ser definida como as experiências e habilidades que o trabalhador acumula, desta maneira, o capital humano vira detentor de um estoque de ativos intelectuais.

O capital humano melhora a qualidade e diferencia o fator trabalho, ao incrementar a produtividade do mesmo (MANKIW *et al.*, 1992; WOESSMANN, 2003). É então usualmente considerado que um ano escolar adicional melhorará a produtividade e eficiência de um trabalhador e, por conseguinte, o seu rendimento (HALL; JONES, 1999).

Os teóricos do capital humano afirmam que os indivíduos que adquirem mais educação recebem uma taxa de retorno mais alta por meio de seus salários, esse capital humano se torna um estoque de ativos que se possui e que permite receber um fluxo de renda. (STEIN, ADAMCZYK e FOCHEZATTO, 2019; BRASIL, 2017).

Dessa forma a teoria do capital humano pode ser aplicada ao presente estudo, visto que também pode ser utilizada para explicar a diferenciação de rendimentos entre os setores, e ainda tem sua aplicação diversificada conforme explica Monteiro (2016) a Teoria do Capital Humano é utilizada em várias áreas, não apenas para analisar a escolaridade e formação, mas também áreas como: saúde, crescimento econômico e seus beneficiários sociais.

O hiato salarial entre o setor público e o setor privado se torna equivalente segundo a pesquisa de Braga *et al.* (2009), pois eles encontraram evidências que demonstram elevados

prêmios salariais no setor público para trabalhadores com menor escolaridade e para trabalhadores com maior escolaridade o hiato tende a desaparecer ou mesmo a tornar-se favorável ao setor privado, ou seja, o hiato se equivale para os trabalhadores com maior nível de capital humano.

Este estudo contribui para a teoria do capital humano, pois a pesquisa confirma a questão que trabalhadores que tem maior acúmulo de capital recebem os melhores prêmios salariais e isso ocorre até mesmo dentro de uma profissão, como a classe contábil.

## 2.2 Estudos anteriores

A análise de remunerações em cargos semelhantes entre o setor público e o privado é um tema que é muito estudado na economia do trabalho e não é recente, pois os primeiros estudos sobre o tema remontam a década de 1980, na época se considerava que os servidores públicos tinham remunerações abaixo do setor privado—conforme discutido os estudos de Macedo (1985) e Saldanha, Maia e Camargo (1988).

Um dos primeiros estudos no Brasil sobre o tema é o de Macedo (1985) que fez uma análise da diferença salarial entre empresas públicas e privadas, os resultados do estudo mostram que existem grandes diferenças nas características dos trabalhadores dos setores público e privado que podem explicar, pelo menos parcialmente, essas diferenças salariais. As diferenças encontradas pelo pesquisador mostram uma variação entre 70 e 250% de salário entre o público e o privado.

Outra pesquisa da década de 90 mostrou também que os rendimentos do setor público e privado no Brasil, ao longo da década de 80, mostram que os salários reais médios pagos no setor público foram 45% superiores àqueles pagos no setor privado (RAMALHO; URANI, 1995).

Pesquisas também demonstraram que quanto maior o nível de estudo, maior o hiato salarial entre o público e o privado, Braga (2007) em seu estudo sobre a diferença de remuneração do setor público e privado aponta que entre os trabalhadores com maior escolaridade, o hiato salarial varia significativamente de acordo com o grupo ocupacional. Na área jurídica, encontram-se os maiores prêmios salariais a favor do setor público, enquanto na área de ensino o prêmio salarial seria desfavorável ao setor público.

Já uma pesquisa mais recente como Tenoury e Menezes Filho (2017) também contribuiu para os estudos anteriores e ampliou o escopo das últimas pesquisas na área ao analisar o período de 20 anos, os pesquisadores fizeram uma comparação de 1995 a 2015 e observaram que em todas as esferas, municipal, estadual e federal, e os resultados mostram um salário maior do público sobre o privado. Os pesquisadores também encontram um hiato salarial maior entre os indivíduos com alta instrução quando comparados aos de baixa escolaridade.

Há ainda os benefícios não salariais como aposentadorias, pensões e demais que também benefícios salariais e são muitos buscados pelos trabalhadores e de acordo com o estudo de Palacios *et al.* (2018) o setor público desfruta de benefícios não salariais mais generosos do que o setor privado, como pensões e aposentadorias.

Há ainda um hiato salarial público-privado diferenciado de acordo com as regiões geográficas e as esferas de governo no Brasil, segundo os estudos de Belluzzo, Anuanti-Neto e Pazello (2005) e controlando as características observadas, revela que o valor de remuneração do setor público é maior nos remunerações iniciais da carreiras do setor público para todas as esferas de governo.

Por outro lado, no Brasil, existem poucos trabalhos que focam sua análise no diferencial público-privado de rendimentos dos trabalhadores em carreiras específicas. Cabe ressaltar que esta é uma importante contribuição deste estudo. Pois, os outros estudos analisam o diferencial de rendimentos públicos versus privado, mas de maneira geral, sem analisar as carreiras a qual estão inseridos.

Os estudos demonstram que há países que remuneram melhor o setor público em detrimento do setor privado, e também ocorre o inverso, mas todos os estudos demonstram

que os profissionais mais qualificados estão aonde obtém as melhores remunerações, desse modo a teoria do capital humano é ratificada pelos trabalhos citados, pois, demonstra que o estoque de capital intelectual acumulado permite ao trabalhador receber um maior fluxo de renda.

Nos Estados Unidos da América os primeiros trabalhos sobre o tema ocorrerem em 1976 com o trabalho de Smith, que foi pioneiro em analisar dados de americanos das décadas de 1960 e 1970, esse estudo mostrou que existe um hiato de rendimentos público-privado e que não é explicada pela diferença de produtividade dos trabalhadores.

Na União Europeia essa diferença entre os rendimentos do setor público e privado também foi estudada por Salto *et al.* (2013) que publicaram um artigo e concluíram que o salário do setor público é maior somente para os trabalhadores mais velhos e com menor escolaridade, e para os cargos mais altos há uma remuneração negativa, dessa maneira, o diferencial de salário ocorre nos cargos mais baixos do setor público, sendo que nos cargos mais altos os maiores rendimentos estão no setor privado.

Os estudos de Christofides e Michael (2013) demonstram que existem outras explicações para as diferenças de salários entre o setor público e privado, ao analisarem as diferenças de remuneração entre o setor público e privado para 27 países europeus. Os resultados sugerem que a disparidade salarial é menor para os funcionários públicos o que no setor privado, mas essa diferença de remunerações deveria ser mais explorada pelos pesquisadores. Outros fatores relacionados aos procedimentos de fixação de salários, procedimentos de entrada, o nível de centralização do setor público, salários mínimos e indexação salarial também pode afetar a disparidade salarial público-privada.

Na África do Sul também foi realizado um estudo de Kwenda e Ntuli (2018) que mostrou que existe uma diferença salarial a maior para o setor público, mas que esse ganho maior é explicado pelas características entre os trabalhadores do setor público, ele também demonstrou que a diferença salarial privilegia os trabalhadores do setor público que estão no topo e penaliza os trabalhadores que estão na base com piores salários.

No Oriente Médio há um hiato entre os setores público e privado, porém esse hiato é favorável ao setor privado, segundo Miaari (2020), que analisou os salários do setor público palestino e demonstrou que esses salários absorvem pelo menos 85% das receitas líquidas do estado, eliminando praticamente todas as outras despesas. Nos últimos cinco anos, houve uma série de aumentos salariais no setor público com a intenção de equiparar os salários do setor público aos do setor privado.

Já em outro país do Oriente Médio não há evidências de uma grande diferenciação de salários entre o setor público e o privado, pois segundo Salama *et al.* (2017) que fez uma análise em Israel entre 2000 e 2015, os resultados mostram que os salários máximos são encontrados no setor público e tornaram-se ligeiramente mais altos do que os salários no setor privado desde 2005. Os salários dos empregados nos setores público e privado estão fortemente correlacionados, mas não há diferenças significativas entre os dois setores.

### **3-METODOLOGIA**

#### **3.1 Universo e amostra da pesquisa**

Schrand (2019) defende que as pesquisas devem se voltar também a pesquisas *in loco*, pois permitem analisar o problema aonde ele ocorre. Segundo Godoy (1995, p. 21): “um fenômeno pode ser mais bem compreendido no contexto em que ocorre e do qual é parte”, no qual o pesquisador vai a campo, para observá-lo.

Foi aplicado um questionário a vários contadores que atuam no setor público federal e no setor privado com o intuito analisar a remuneração no cargo de contador, além de suas características como tempo de profissão, idade, gênero e escolaridade. A população do trabalho é composta por contadores públicos federais e contadores do setor privado de Brasília-DF, pesquisados no em outubro, novembro e dezembro de 2020.

No que se refere aos objetivos propostos para esta pesquisa, ela se classifica como descritiva, pois, conforme o modelo proposto por Vergara (2006, p. 47), “A pesquisa descritiva

expõe as características de determinada população ou fenômeno, estabelece correlações entre variáveis e define sua natureza.

A população da pesquisa é constituída pelos órgãos de administração direta que compõe o Poder Executivo, os quais representam os 23 ministérios que compõe o governo federal atual. Não foi considerado para a composição da população os órgãos de administração indireta, visto que, normalmente, eles estão vinculados a algum órgão de administração direta, como os ministérios. Foram aplicados 8 questionários para cada ministério, e assim a amostra para análise foi enviada para 184 trabalhadores do setor público, visto que somente ministérios grandes como o ministério da economia possuem mais de 10 contadores no órgão, a maioria dos ministérios possui entre 5 e 8 contadores nos seus quadros, que neste caso seria a população objeto de estudo. Desses questionários enviados somente foram recebidas 31 respostas.

Quanto ao setor privado foram enviados 90 questionários a 30 escritórios de contabilidade, seja por e-mail ou WhatsApp e também de forma presencial, desse total foram recebidas 35 respostas, quanto a quantidade de escritórios de contabilidade em Brasília-DF não foi obtida essa informação, pois é a Junta Comercial de Brasília-DF que detém essa informação e não houve resposta da mesma.

### **3.2 Coleta de dados**

A escolha do método de coleta de dados é decorrente da questão de pesquisa, de maneira que ajude a construir uma descrição rica dos fenômenos (HOQUE, 2006). No presente estudo, devido à questão de pesquisa, o instrumento de coleta de dados adotado foi o questionário. Os dados utilizados neste trabalho foram extraídos *in loco* e de modo online. O instrumento de coleta de dados foi estruturado com cinco perguntas, as quais foram elaboradas de maneira que se conseguisse captar a assimetria salarial e os fatores que explicariam tal diferença entre contadores públicos e privados.

Com o intuito de verificar a consistência e evitar algum entendimento dúbio ou errôneo sobre as questões, foram aplicados 3 questionários como pré-teste ao Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações no dia 05 de outubro de 2020 e 3 questionários a contadores de um escritório de contabilidade no dia 06 de outubro de 2020. A escolha desse órgão e desse escritório contábil foi feita de forma aleatória e esses questionários não foram considerados na amostra, como não ocorreu dificuldade alguma de entendimento questionário foi mantido o instrumento de coleta de informações. Após a fase teste, o questionário foi aplicado aos órgãos durante o mês de outubro, novembro e dezembro de 2020 aos demais.

O questionário foi aplicado de três formas: 1) *in loco* e 2) encaminhamento dos questionários por e-mail, e também via 3) whats app.

De um total de 364 questionários entregues entre e-mails, whatss e presenciais, obteve-se um retorno de apenas 31 questionários no setor público e do setor privado foram somente 35 respostas. Desse modo, a amostra final para análise está composta de 31 observações do setor público e 35 do setor privado, sendo a taxa de resposta recebida de 18,13%. As respostas dos questionários foram tabuladas e analisadas nas seções posteriores.

### **3.3 Organização e Interpretação de Dados**

Em um terceiro momento, a ocorrência de números das respostas foi contabilizada. Para analisar o número de ocorrência, elaboraram-se gráficos que demonstrava as frequências das respostas.

Dividido em duas partes, a primeira abordou aspectos pessoais como gênero e idade e a segunda parte buscou informações sobre a remuneração, tempo de trabalho na profissão de contador e o tempo total de estudo após o início da faculdade de contabilidade. O questionário apresentou 6 questões, sendo três de análise social, e três de ordem profissional.

### 3.4 Delimitação e limitação da Pesquisa

Importante delimitar que a comparação foi realizada entre contadores públicos dos ministérios federais e contadores de escritórios de contabilidade de Brasília-DF, portanto esse universo da pesquisa ficou restrito a eles, caso fossem adicionados a pesquisa outros contadores de empresas de capital aberto, por exemplo, a pesquisa poderia mostrar outra realidade.

É necessário também explicar que alguns contadores privados recebem décimo quarto salário além de bônus e gratificações, isso não fez parte do questionário aplicado, bem como o valor recebido de vale alimentação e refeição, que acabam fazendo com o salário indireto aumente.

## 4-ANÁLISE

### 4.1 Características pessoais e profissionais dos contadores públicos federais

Tabela 1 – Gênero x Idade

Idade	Feminino	Masculino	Total
	Frequência	Frequência	Frequência
De 18 a 25 anos	-	-	-
De 26 a 35 anos	4	3	7
De 36 a 45 anos	12	3	15
De 46 a 70 anos	4	5	9
<b>Total</b>	20	11	31

Fonte: elaborado pelos autores.

Os resultados evidenciam que ao se avaliar o gênero e a faixa etária dos contadores públicos, conforme apresentado na tabela 01, pode-se observar que a maior parte é do gênero feminino (64,51%). Em relação à faixa etária, a maior concentração encontra-se entre 36 a 45 anos (29,04%).

Tabela 2 – Escolaridade

Escolaridade	Feminino	Masculino	Total
	Frequência	Frequência	Frequência
Doutorado em Contabilidade	1	1	2
Mestrado em Contabilidade	4	6	10
Especialização em Contabilidade	15	4	19
Curso superior de contabilidade	-	-	-
<b>Total</b>	20	11	31

---

---

Fonte: elaborado pelos autores.

Dentre a amostra de contadores públicos avaliados, constatou-se conforme dados apresentados na tabela 03, que a maior concentração do nível de instrução encontra-se na titulação de especialista (61,29%) do total de entrevistados, o título de mestre foram declarados que entre 31 pesquisados, 10 (32,25%) possuíam esse título e ainda 2 entrevistados declararam possuir o título de doutor. O título de doutorado e mestrado poderia deveria ser na área contábil. As respostas obtidas demonstram que os contadores públicos tem buscado se especializar na área e aprofundar os estudos, pois no setor público, onde as ocupações são, em média, menos operacionais e demandam dos mesmos maior nível de qualificação.

**Tabela 3 – Remuneração**

Em salários mínimos vigentes a época	Feminino	Masculino	Total
	Frequência	Frequência	Frequência
Entre um e três salários mínimos	-	-	-
Entre três e cinco salários mínimos	-	-	-
Entre cinco e salários mínimos	2	-	2
Entre sete e nove salários mínimos	4	5	9
Entre nove e onze salários mínimos	6	2	8
Entre onze e onze salários mínimos	8	4	12
<b>Total</b>	20	11	31

Fonte: elaborado pelos autores.

Verifica-se que conforme Tabela 3, a maior concentração de está entre nove e onze salários mínimos com 38,7% do total de entrevistados ganhando salários nessa faixa, as respostas obtidas corroboram com as encontradas por Najberg *et al.* (2002) que os trabalhadores do setor público no Distrito Federal ganhavam em média 11,4 salários mínimos.

**Tabela 4 – Tempo de estudo total após o início da graduação**

Tempo de estudo	Feminino	Masculino	Total
	Frequência	Frequência	Frequência
Entre 5 e 7 anos	8	1	9
Entre 7 e 10 anos	7	8	15
Entre 10 e 15 anos	4	1	5
Mais de 15 anos	1	1	2



<b>Total</b>	20	11	31
--------------	----	----	----

Fonte: elaborado pelos autores.

Após o início da faculdade o maior percentual (48,39%) do total está entre 7 e 10 anos, mas 6,45% afirmaram que estudaram mais de 15 anos após o início da faculdade.

**Tabela56 – Tempo de trabalho como contador**

<b>Tempo de trabalho</b>	<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	<b>Total</b>
	<b>Frequência</b>	<b>Frequência</b>	<b>Frequência</b>
<b>Entre 2 e 5 anos</b>	-	-	-
<b>Entre 5 e 10 anos</b>	6	1	7
<b>Entre 10 e 20 anos</b>	9	9	18
<b>Entre 20 e 30 anos</b>	2	1	3
<b>Mais de 30 anos</b>	3	-	3
<b>Total</b>	20	11	31

Fonte: elaborado pelos autores.

Verificou-se que a maioria dos contadores públicos (58,06%) tem entre 10 e 20 anos de trabalho como contador.

#### 4.2 Características pessoais e profissionais dos contadores privados

**Tabela 6 – Gênero x Idade**

<b>Idade</b>	<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	<b>Total</b>
	<b>Frequência</b>	<b>Frequência</b>	<b>Frequência</b>
<b>De 18 a 25 anos</b>	2	1	3
<b>De 26 a 35 anos</b>	3	8	11
<b>De 36 a 45 anos</b>	4	8	12
<b>De 46 a 70 anos</b>	3	6	9
<b>Total</b>	12	23	35

Fonte: elaborado pelos autores.

Os resultados evidenciam que ao se avaliar o gênero e a faixa etária dos contadores privados conforme apresentado na Tabela 6, pode-se observar que a maior parte é do gênero masculino (65,71%). Em relação à faixa etária, a maior concentração encontra-se entre 36 a 45 anos (34,28%) do total de entrevistados.

**Tabela 7 – Escolaridade**

Escolaridade	Feminino	Masculino	Total
	Frequência	Frequência	Frequência
Doutorado em Contabilidade	-	-	-
Mestrado em Contabilidade	2	-	2
Especialização em Contabilidade	8	16	24
Curso superior de contabilidade	2	7	9
<b>Total</b>	12	23	35

Fonte: elaborado pelos autores.

Dentre a amostra de contadores privados avaliados, constatou-se conforme dados apresentados na Tabela 7, que a maior concentração também ocorre do nível de instrução na titulação de especialista (68,57%). E dois contadores privados possuíam o título de mestre e nenhum entrevistado possuía o título de doutor. Por meio da pesquisa foi possível verificar que os contadores privados não estão preocupados em se especializarem (mestrado/doutorado), que apenas uma especialização é tida como suficiente para desempenhar suas atividades. O que leva a pensar que o setor privado não valoriza os trabalhadores que buscam se dedicar e aprofundar um pouco mais na área.

**Tabela 8 – Remuneração**

Em salários mínimos vigentes a época	Feminino	Masculino	Total
	Frequência	Frequência	Frequência
Entre um e três salários mínimos	3	5	8
Entre três e cinco salários mínimos	7	16	23
Entre cinco e sete salários mínimos	1	2	3
Entre sete e nove salários mínimos	1	-	1
Entre nove e onze salários mínimos	-	-	-
Mais de doze salários mínimos	-	-	-
<b>Total</b>	12	23	35

Fonte: elaborado pelos autores.

A análise da remuneração evidenciou que os contadores privados recebem em média entre três e cinco salários mínimos (65,74%) do total de entrevistados, somente um contador privado afirmou receber entre sete e nove salários mínimos e nenhum contador afirmou receber acima de nove salários mínimos. Quando se compara a remuneração dos contadores públicos com os privados verifica-se que os públicos estão em sua maioria em um patamar salarial superior, a maior concentração está entre nove e onze salários mínimos com 38,7% do total de entrevistados nessa faixa. Verifica-se também que os contadores públicos estão situados, em

sua maioria, nas maiores faixas salariais, enquanto os privados estão situados nas menores faixas salariais.

**Tabela 9 – Tempo de estudo total após o início da graduação**

Tempo de estudo	Feminino	Masculino	Total
	Frequência	Frequência	Frequência
Entre 5 e 7 anos	4	13	17
Entre 7 e 10 anos	6	9	15
Entre 10 e 15 anos	2	1	3
Mais de 15 anos	-	-	-
<b>Total</b>	12	23	35

Fonte: elaborado pelos autores.

Após o início da faculdade o tempo médio de estudo foi entre 5 e 7 anos, demonstrando que o período de estudo foi até a especialização (48,57%) ou graduação.

**Tabela 10 – Tempo de trabalho como contador**

Tempo de trabalho	Feminino	Masculino	Total
	Frequência	Frequência	Frequência
Entre 2 e 5 anos	4	5	9
Entre 5 e 10 anos	4	10	14
Entre 10 e 20 anos	2	6	8
Entre 20 e 30 anos	1	2	3
Mais de 30 anos	1	-	1
<b>Total</b>	12	23	35

Fonte: elaborado pelos autores.

O tempo de trabalho como contador ficou entre 5 e 10 anos no setor privado (40% do total de entrevistados). As respostas obtidas demonstram que os contadores privados possuem pouco tempo de experiência em relação aos contadores do setor público, pois os mesmos (58,06%) do total de respondentes tem entre 10 e 20 anos de trabalho como contador.

Os resultados também confirmam estudos anteriores, como Kwenda e Ntuli (2018), Tenoury e Menezes Filho (2017), Barbosa e Barbosa Filho (2013), Braga, Firpo e Gonzaga (2009), Belluzzo, Anuantti-Neto e Pazello (2005) e Foguel *et al.* (2000).

Foguel *et al* (2000) ainda concluem que cerca de 70% da diferença salarial entre os trabalhadores da iniciativa pública e privada se devia a fatores como grau de instrução, experiência e tempo de trabalho. Vaz e Hoffman (2007) também encontraram um hiato de rendimentos entre

funcionários públicos e privados em sua pesquisa, e constataram ainda que há um percentual maior de salários que o funcionários públicos recebem que não é explicada.

Essa pesquisa também preenche uma lacuna de pesquisa pois pesquisas anteriores mostraram que havia lacunas na análise de salários entre o setor público e privado em ocupações específicas e realizar esse estudo entre grupos de trabalhadores com a mesma profissão possibilitaria uma análise mais precisa sobre os rendimentos dessa classe, e dessa maneira esta pesquisa avança neste campo de pesquisa.

Foram analisadas as características pessoais e profissionais da amostra e chegou-se aos seguintes resultados: a amostra no setor público é composta pela maioria de mulheres (64,51%), já no setor privado a maioria dos respondentes são homens (65,71%).

Verifica-se ainda que no setor privado uma predominância masculina e no setor público a feminina, em ambos os setores a maioria dos entrevistados está na faixa de idade entre 36 e 45 anos. Em relação ao tempo de estudo e trabalho novamente os contadores públicos possuem os melhores índices sendo que os contadores públicos estudaram entre 7 e 10 anos após a faculdade e o privado entre 5 e 7 anos, e quanto ao tempo de trabalho os contadores públicos possuem em sua maioria em 10 e 20 anos de experiência contra 5 a 10 anos dos contadores privados.

A pesquisa também mostrou uma diferença de nível escolar entre os contadores públicos e privados, no setor público todos os contadores respondentes tinham feito uma pós graduação, sendo 61,29% tinham o título de especialista, 32,25% o título de mestre e 6,46% possuíam o título de doutor. No setor privado os contadores 68,57% possuíam o título de especialista, 5,72% possuíam mestrado e 25,71% não tinham feito nenhuma pós graduação e nenhum respondente possuía o título de doutor.

Quanto a remuneração que os contadores privados recebem em média entre três e cinco salários mínimos (65,74%) do total de entrevistados, somente um contador privado afirmou receber entre sete e nove salários mínimos e nenhum contador afirmou receber acima de nove salários mínimos. Quando se compara a remuneração dos contadores públicos com os privados verifica-se que os públicos estão em sua maioria em um patamar salarial superior, a maior concentração de estar entre nove e onze salários mínimos com 38,7% do total de entrevistados nessa faixa.

## **5-CONCLUSÕES**

A escolha pelo tema está atrelada ao fato de que este é atual e importante para toda a sociedade, pois a pesquisa teve como objetivo buscar evidências do diferencial de rendimentos de contadores públicos e privados e os fatores que explicam essa diferença na remuneração.

O estudo demonstrou que há evidências de um hiato salarial entre o setor público e privado, e isso ocorre até mesmo na mesma profissão como é caso dos contadores, e os fatores que explicam essa diferença de remunerações são algumas variáveis-chave analisadas: a escolaridade e a experiência, que se mostraram responsáveis pelo hiato salarial favorável ao setor público. Dessa maneira esta pesquisa corrobora alguns achados anteriores de que parte do hiato salarial favorável ao setor público se deve a diferenças nas características observadas, os servidores públicos apresentam maiores níveis de escolaridade e possuem maior experiência, dessa maneira também o estudo corrobora a teoria do capital humano, pois permitiu confirma-la com base nos resultados encontrados, e explicar que a diferença salarial pode ser explicada pela acumulação de capital realizada através do aumento do conhecimento e experiência profissional.

O pesquisa possui limitações pois foi realizada somente com contadores públicos dos ministérios federais e contadores de escritórios de contabilidade de Brasília-DF, e isso delimitou a pesquisa a esse universo de profissionais, caso fossem adicionados contadores de empresas ou contadores de outros poderes, como o judiciário, por exemplo, o cenário poderia ser diferente. É necessário também explicar que alguns contadores privados recebem décimo quarto salário além de bônus e gratificações e Fundo de Garantia por tempo de

Serviço (FGTS), bem como o valor recebido de vale alimentação e refeição, que acabam fazendo com o salário indireto aumente e não são recebidos pelos contadores públicos, a pesquisa também não buscou esses dados e se limitou a análise das remunerações diretas.

Outra limitação é o tamanho da amostra, pois a pesquisa foi feita apenas com os 66 colaboradores da área contábil, assim sendo, não é possível generalizar os resultados.

Também não se pode afirmar que as atividades sejam exatamente as mesmas, pois as responsabilidades e complexidade das atividades desenvolvidas tendem a ser distintas mesmo para quando se analisa a mesma profissão.

Para futuras pesquisas, sugere-se o aumento da quantidade de profissionais da área contábil entrevistados, em períodos distintos, bem como a comparação desses resultados com os desta pesquisa. A produção e o incentivo a outros trabalhos nessa área podem contribuir para o aprofundamento dos estudos sobre a remuneração de trabalhadores públicos e privados, e para a criação de instrumentos capazes de caracterizar as especificidades e o auxílio na resolução dos problemas, bem como políticas capazes de minimizar as disparidades de remuneração entre os setores. Sugerimos também fazer uma análise com outras profissões para verificar se ocorre a mesma assimetria de salários entre os setores público e privado.

Considera-se, com base nos resultados, que os contadores privados não têm procurado se aperfeiçoar, enquanto os contadores públicos contam uma maior experiência e nível de estudo.

## REFERÊNCIAS

BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda; BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda; LIMA, João Ricardo Ferreira de. **Diferencial de salários e determinantes na escolha de trabalho entre os setores público e privado no Brasil**. Pesquisa e Planejamento Econômico, v. 43, n. 1, 2013.

BECKER, Kalinca Léia; KASSOUF, Ana Lúcia. **Diferença salarial e aposentadoria dos professores do ensino fundamental**. Economia Aplicada, v. 16, n. 1, p. 77-104, 2012.

BELLUZZO, W.; ANUANTTI-NETO, F.; PAZELLO, E. T. **Distribuição de salários e o diferencial público-privado no Brasil**. Revista Brasileira de Economia, Rio de Janeiro, v. 59, n. 4, p. 23, 2005.

BRAGA, B. G. **Capital humano e o diferencial de salários público-privado no Brasil**. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 35., 2007, Niterói, Rio de Janeiro. **Anais...** Niterói: Anpec, 2007. p. 1-15.

BRAGA, Breno Gomide; FIRPO, Sergio; GONZAGA, Gustavo. **Escolaridade e diferencial de rendimentos entre o setor privado e o setor público no Brasil**. Pesquisa e Planejamento Econômico, v. 39, n. 3, 2009.

BRASIL, Raphael Gomes; BITTENCOURT, Maurício Vaz Lobo. **Hiato de rendimentos público-privado no Brasil: uma análise contrafactual**. Economia & Região, v. 5, n. 2, p. 43-64, 2017.

CHRISTOFIDES, L. N., & MICHAEL, M. **Exploring the public-private sector wage gap in European countries**. IZA Journal of European Labor Studies, 2(1), 1-53, 2013.

FOGUEL, Miguel N. *et al.* **The public-private wage gap in Brazil**. Revista brasileira de economia, v. 54, n. 4, p. 433-472, 2000.

GODOY, A. S. **Pesquisa Qualitativa: Tipos Fundamentais**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 35, p.20-29, maio 1995.

GONÇALVES, C. A. e MEIRELLES, A. M. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo, 2004.

HALL, R. E; JONES, C. I. **Why do some countries produce so much more output per worker than others?** Quarterly Journal of Economics, v. 114, n. 1, p. 83–116, 1999.

HALIK, Aline Roberta; MULINA, Bruno Henrique Oliveira. **Capital Humano e o Crescimento Econômico: Uma Análise Teórica/Human Capital and Economic Growth: A Theoretical Analysis**. Revista FSA (Centro Universitário Santo Agostinho), v. 17, n. 6, p. 133-146, 2020.

HOQUE, Z. **Methodological Issues in Accounting Research: Theories and Methods**. Londres, 2006.

KWENDA, Prudence; NTULI, Miracle. **A detailed decomposition analysis of the public-private sector wage gap in South Africa**. Development Southern Africa, v. 35, n. 6, p. 815-838, 2018.

MARTINS, G. A. **Manual para elaboração de monografias e dissertações**. 3. ed. São Paulo, Atlas, 2002.

MARTINS, G. A.; Lintz, A. **Guia para elaboração de monografias e trabalhos de conclusão de curso**. 2. ed. São Paulo, Atlas, 2007.

MACEDO, R. **Diferenciais de salários entre empresas privadas e estatais no Brasil**. Revista Brasileira de Economia, v. 39, n. 4, p. 437-448, 1985.

MIAARI, Sami H. **An analysis of the public–private wage differential in the Palestinian labour market**. Defence and Peace Economics, v. 31, n. 3, p. 289-314, 2020.

MARTENDAL, Gabriela; HOFFMANN, Gustavo Bruno; MARTINS, Zilton Bartolomeu. **A Evolução e Perspectivas da Profissão Contábil: Uma Percepção de Profissionais Contábeis**. Ciência & Trópico, v. 44, n. 2, 2020.

MONTEIRO, Waleska de Fátima. **A metodologia neoclássica da teoria do capital humano: Uma análise sobre Theodore Schultz e Gary Becker**. 2016.

NAJBERG, S.; MORAES, R. M.; IKEDA, M. **Participação dos empregos do setor público no mercado de trabalho**. Informe-se, Rio de Janeiro (RJ), Área de Assuntos Fiscais e de Emprego, BNDES, n. 42, jun. 2002. 8p.

PALACIOS, Milagros et al. **Comparing government and private sector compensation in Alberta, 2018**. Fraser Institute, 2018.

PELEIAS, Ivam Ricardo et al. **Evolução do ensino da contabilidade no Brasil: uma análise histórica**. Revista Contabilidade & Finanças, v. 18, n. SPE, p. 19-32, 2007.

RAMALHO, M.; URANI, A. **A administração pública como empregadora: uma avaliação da década de 80**. Rio de Janeiro: Ipea, abr. 1995. 22p. (Série Seminários, n. 5/95).

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SALDANHA, R.; MAIA, R.; CAMARGO, J. M. **Emprego e salário no setor público federal**. Brasília: MTb, 1988.

SALAMA, Ahmed *et al.* **Daily Wages Comparison for Wage Employees in the Public and Private Sectors in Palestine.** Network Intelligence Studies, v. 5, n. 10, p. 97-105, 2017.

SALTO, Matteo; CASTRO, Francisco de; STEINER, Hugo. **The gap between public and private wages: new evidence for the EU.** Economic Papers 508 – out. 2013.

SMITH, S. **Pay differentials between federal government and private sector workers.** Industrial and Labor Relations Review, v. 29, n. 2, p. 179-197, Jan. 1976.

SCHULTZ, Theodore. Teoría del capital humano. **El debate social en torno a la educación, enfoques predominantes,** 1973.

SCHRAND, Catherine M. **Impediments to relevant research: The journal review and publication process.** Accounting Horizons, v. 33, n. 2, p. 11-16, 2019.

STEIN, Natália Branco; ADAMCZYK, Willian Boschetti; FOCHEZATTO, Adelar. **Padrões espaciais do capital criativo e do capital humano no brasil e seus efeitos sobre o desenvolvimento econômico.** Seminário Internacional sobre Desenvolvimento Regional, 2019.

TENOURY, Gabriel Nemer; MENEZES-FILHO, Naercio. **A Evolução do Diferencial Salarial Público-Privado no Brasil.** INSPER Policy Paper, n. 29, 2017.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** São Paulo, 2006.

VAZ, Daniela Verzola; HOFFMANN, Rodolfo. **Remuneração nos serviços no Brasil: o contraste entre funcionários públicos e privados.** Economia e Sociedade, v. 16, n. 2, p. 199-232, 2007.

WOESSMANN, L. **Specifying human capital.** Journal of Economic Survey, v. 17, n. 3, p. 239-270, 2003.

## APÊNDICE (QUESTIONÁRIO APLICADO)

### QUESTIONÁRIO

Caro Participante,

Este questionário tem como objetivo analisar a remuneração dos contadores públicos versus a remuneração dos contadores privados, além de suas características como tempo de profissão, idade, gênero e escolaridade. O presente questionário destina-se a dar subsídios para, a partir dos dados coletados possa ser elaborado um artigo científico.

Salientamos que os dados obtidos por meio deste questionário serão sigilosos e confidenciais, uma vez que terão tratamento estatístico e, **em hipótese alguma**, os respondentes e as informações serão identificados.

Em todas as respostas, marque as alternativas que julgar adequadas para sua resposta.

#### 1-Qual seu gênero e idade?

Idade	Feminino	Masculino
De 18 a 25 anos		
De 26 a 35 anos		

De 36 a 45 anos		
De 45 a 70 anos		
Mais de 70 anos		

2- Qual a sua escolaridade?

Escolaridade	Feminino	Masculino
Doutorado		
Mestrado		
Especialização		
Curso superior		

3- Qual a sua remuneração mensal (líquida)?

	Feminino	Masculino
Entre um e três salários mínimos		
Entre três e cinco salários mínimos		
Entre cinco e sete salários mínimos		
Entre sete e nove salários mínimos		
Entre nove e onze salários mínimos		
Mais de doze salários mínimos		

4- Qual o tempo de estudo total após o início da graduação em contabilidade?\*

	Feminino	Masculino
Entre 5 e 7 anos		
Entre 7 e 10 anos		
Entre 10 e 15 anos		
Mais de 15 anos		

- Incluir o tempo de estudo para passar em concurso público, se for o caso. E contar o tempo de estudo a partir do início da faculdade.

5- Qual seu tempo de trabalho como contador?

	Feminino	Masculino
Entre 2 e 5 anos		
Entre 5 e 10 anos		
Entre 10 e 20 anos		
Entre 20 e 30 anos		
Mais de 30 anos		