

Trabalho de Conclusão de Curso (2023)

## **ANÁLISE DO RENDIMENTO MÉDIO DOS CONTADORES A LUZ DO SALÁRIO-MÍNIMO NECESSÁRIO DO DIEESE**

*Antônio Edson Rebouças Maia<sup>1</sup>, Alexsandro Gonçalves da Silva Prado<sup>2</sup>.*

**Resumo:** A Contabilidade é uma ciência que visa analisar as informações financeiras e patrimoniais de uma empresa. Os profissionais dessa área possuem um papel fundamental na tomada de decisões de gestão das organizações e na fiscalização do cumprimento das obrigações legais e tributárias. Contudo, apesar da importância dessa profissão, muitos questionamentos surgem acerca do rendimento dos profissionais contábeis e se esse rendimento é condizente com a sua responsabilidade e qualificação. O objetivo do trabalho foi analisar o rendimento médio dos profissionais contábeis à luz do Salário-Mínimo Necessário do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). A pesquisa de caráter quantitativo-descritivo, utilizando o método indutivo, coletou dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A amostra foi composta por profissionais de contabilidade de diferentes níveis hierárquicos, estratificados pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) (contador, auxiliar de contabilidade, auditor, perito contábil, professor de contabilidade). Através do uso de estatística descritiva foi observado que a média salarial dos profissionais contábeis ficou abaixo do salário mínimo necessário. Em que, a ocupação de Auditor apresentou uma maior aproximação em relação à média do SMN, ao passo que a ocupação de Auxiliar de Contabilidade registrou a maior diferença negativa. Além disso, foi capaz de identificar maiores diferenças salariais negativas no norte e nordeste, com o sul e sudeste mais próximos da média do SMN. Os resultados pretendem indicar se a remuneração dos profissionais de contabilidade é suficiente para atender às suas necessidades básicas e contribuir para discussões sobre a valorização da profissão, levando em conta o nível de responsabilidade envolvido na atividade contábil.

**Palavras-chave:** Profissional contábil. Rendimento. Salário mínimo necessário.

### **1 INTRODUÇÃO**

Segundo a Lei nº 185 de 14 de janeiro de 1936, regulamentada pelo Decreto Lei nº 399 em 30 de abril de 1938, o salário-mínimo no Brasil foi instaurado com o propósito de ser uma remuneração básica conveniente ao trabalhador, sem que se faça qualquer diferenciação de sexo, a ser pago por cada período normal de serviço prestado, que seja apropriado de atender, em certa época e estado do país, às suas indispensabilidades básicas de alimentação, moradia, roupas, higiene pessoal e transporte. (BRASIL, 1936).

Entretanto, observa-se que o valor do Salário-Mínimo nominal (praticado no mercado de trabalho) encontra-se muito distante do valor previsto na Constituição (salário-mínimo necessário) (DIEESE, 2015). No ano de 2023, em um cenário socioeconômico pós-pandemia, calculou-se o valor do salário-mínimo necessário para cumprir às necessidades de uma família de quatro pessoas em suas necessidades vitais, no qual o valor deveria ter sido de R\$ 6.676,11, segundo a Pesquisa Nacional da Cesta Básica de Alimentos (PNCA), realizada pelo DIEESE. Esse valor equivale a aproximadamente 5,12 vezes mais que o piso federal atual, de R\$ 1.302. A análise da elevação do custo de vida permite observar situações atípicas

<sup>1</sup>Bacharelado em Ciências Contábeis - UFERSA

<sup>2</sup>Doutorado em Economia - UFPB

decorrentes das situações econômicas e administrativas ao longo do tempo. Percebe-se, progressivamente, que o atual padrão de salário preconizado promove a alavancagem do sistema precário que não atende às necessidades dignas de um trabalhador.

A partir da discussão promovida pela PNCA – DIEESE, é de relevância social e econômica analisar o valor do salário praticado no exercício da profissão contábil. Observa-se que, o mercado de trabalho contábil, conforme dados divulgados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) em 2013, verificou-se que essa profissão apresentou uma das mais altas taxas de empregabilidade do Brasil, atingindo o índice de 93,8% de profissionais efetivamente inseridos no mercado de trabalho. A elevada empregabilidade está associada à obrigatoriedade no atendimento de demandas fiscais e contábeis e a importância estratégica dos serviços de contabilidade para qualquer modelo de negócio.

Mediante o exposto, identificando a relevância que os profissionais de contabilidade têm para as empresas e observando importância da oferta de salários que atendam as necessidades vitais básicas, o presente trabalho se fundamenta pela seguinte questão de pesquisa: Qual o comportamento do rendimento médio dos profissionais de Contabilidade diante do Salário-Mínimo proposto na PNCA - DIEESE?

Este trabalho tem como objetivo geral analisar o rendimento médio dos profissionais contábeis à luz do Salário-Mínimo Necessário do DIEESE. A pesquisa tem como objetivos específicos: levantar o rendimento médio dos profissionais de contabilidade a partir da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS); estratificar a amostra conforme Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e analisar comparativamente a remuneração dos profissionais de contabilidade (salário nominal) com o salário-mínimo PNCA – DIEESE. A análise consistiu em identificar se há uma proximidade entre o valor fundamental para atender as necessidades básicas humanas e o ganho médio mensal dos subgrupos de profissionais priorizados para esta pesquisa.

No contexto do mercado contábil, ressalta-se a ausência padronização de preços de serviços contábeis pelo Conselho Federal de Contabilidade e pelos Conselhos Regionais, ocorrendo apenas uma estipulação de piso salarial por parte dos Sindicatos dos Contabilistas de cada Estado brasileiro por meio de dissídio salarial. É comum o uso da precificação de determinados serviços fundamentado pelo salário-mínimo atual em uma precificação de honorários sem alguma base teórica e explícita por lei, apenas baseada no grau de importância da informação fornecida através do serviço prestado pelo profissional contábil, atrelado a relevância da explicitação, a notabilidade, ao esforço e a dificuldade. No qual os dois últimos se destacam como o fator determinante no processo de definição valor monetário a ser cobrado do cliente por um serviço contábil prestado (DALLABONA; MELZ; SANTOS; NUNES, 2013; ALMEIDA; VIEIRA; BENETT, 2019).

Este estudo apresenta evidências empíricas sobre uma temática pouco explorada no contexto da remuneração dos profissionais da Contabilidade. Espera-se que os resultados forneçam um indicativo se o rendimento dos profissionais contábeis é suficiente para atender às suas necessidades básicas, além de fornecer subsídios para discussões acerca da valorização da profissão quando a remuneração ser adequada ao nível de responsabilidade inerente a profissão contábil.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 O SALÁRIO-MÍNIMO**

O Salário-Mínimo (SM) é definido como o valor mínimo que um empregador deve pagar a um empregado para realizar um contrato de trabalho em uma jornada normal de trabalho e é considerado suficiente para a subsistência do empregado de acordo com os preços de mercado. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2008), o salário-mínimo está na base da estrutura salarial e destina-se a proteger os trabalhadores na base da distribuição salarial que são mais vulneráveis à sobre-exploração.

Nesse sentido, o salário-mínimo representa o valor necessário para que um trabalhador possa manter um nível mínimo de subsistência. Essa quantia é determinada com base no padrão médio de uma empresa em um determinado momento, a fim de garantir condições básicas de vida para o trabalhador. (DIEESE, 2010).

A criação do salário-mínimo no Brasil remonta ao ano de 1936, durante o governo de Getúlio Vargas. Para regulamentar a sua implementação, foram estabelecidos a Lei nº 185, em janeiro de 1936, e o Decreto-Lei nº 399, em abril de 1938. Em seguida, o Decreto-Lei nº 2162, em 1º de maio de 1940, definiu os valores do salário-mínimo, os quais passaram a vigorar a partir do mesmo ano, conforme art. 7º:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
(...)

IV – “Salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim...” (BRASIL, 1988).

Criar um nível mínimo legal de remuneração para o trabalho em uma determinada sociedade é a principal função do salário-mínimo. No Brasil, o Salário-Mínimo foca principalmente na proteção da classe mais vulnerável de trabalhadores e, além disso, estabelece critérios básicos para benefícios previdenciários (DIEESE, 2005)

O SM pode ser considerado uma ferramenta usada para proteção social. No entanto, este mecanismo não abrange a toda esfera de trabalhadores, pois há também aqueles que estão sem emprego estável ou fora do mercado de trabalho formal (informalidade, subempregos), nestes casos são necessárias outras ferramentas e medidas ou por políticas de ajuda ou através de políticas de empregos (DIEESE, 2010).

De acordo com o DIEESE, as principais características do SM nacional são:

- a) proteger as classes de trabalhadores mais vulneráveis no mercado de trabalho;
- b) luta contra a pobreza;
- c) Correção das disparidades salariais com base nas características individuais;
- d) Controlar os salários para entrada no mercado de trabalho;
- e) Referência aos baixos rendimentos do trabalho em geral, analisada através de indicadores comparativos para obter um valor justo;
- f) Controle da escala de remuneração, ou orientação na criação de uma hierarquia de remuneração de acordo com a estrutura profissional;
- g) limitação da rotatividade de funcionários;
- h) equilíbrio e dinamismo por região regional;
- i) mínimo para benefícios previdenciários.

Assim, o Salário-Mínimo (SM) é uma ferramenta importante para a implementação de políticas sociais, em especial quando se trata de regulação do mercado de trabalho, visto que funciona como dissuasor contra o abuso exagerado e como redutor ao uso da rotatividade de trabalhadores para reduzir os salários. Além do mais, é uma ferramenta poderosa que, juntamente com outras ferramentas, estimula a dispersão de ganhos e promove a igualdade entre sexos e raças no mercado de trabalho em todo território nacional. (DIEESE, 2010).

No entanto, segmentos relevantes da classe trabalhadora brasileira não são sustentados pelo salário-mínimo, com uma estimativa de 13 milhões de pessoas desempregadas no segundo trimestre de 2019 e ainda trabalhando informalmente. Este também é o caso da maioria das 7,2 milhões de pessoas no segundo trimestre de 2019 que estavam subempregadas, trabalhando menos de 40 horas por semana. (PNAD, 2012 - 2019). Segundo o atual diretor de pesquisa do IBGE, Cimar Azeredo, que coletou dados sobre

trabalhadores brasileiros publicados em janeiro de 2019, a informalidade não oferece a mesma proteção social e benefícios que um trabalho formal pode proporcionar.

A controvérsia continua em relação aos efeitos inflacionários do ajuste do SM. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, esse efeito inflacionário pode ser superestimado, visto que na maioria dos casos a inflação subsequente é prevenida (ILO, 2008, p. 50). Além disso, a crença de que o SM deve ser contido para evitar altas taxas de inflação leva a uma redução significativa do poder aquisitivo das famílias, pois o reajuste acaba sendo inferior à inflação, o que prejudica principalmente a parcela mais pobre da população. (DIEESE, 2010).

De acordo com o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), o mercado hoje está centrado em mais de 300.000 contadores ativos e em formação. Outra justificativa importante para um mercado tão atraente é que os serviços contábeis são essenciais e importantes para qualquer negócio. Segundo o Art. 1.179 da Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002 “O empresário e a sociedade empresária são obrigados a seguir um sistema de contabilidade, mecanizado ou não, com base na escrituração uniforme de seus livros, em correspondência com a documentação respectiva, e a levantar anualmente o balanço patrimonial e o de resultado econômico.” (BRASIL, 2002).

Com a ausência da padronização do piso salarial por parte do CFC, os sindicatos agiram diretamente na busca de uma regularização dos salários dos profissionais contábeis baseada no salário-mínimo em níveis, para fazer jus à responsabilidade de que um contador tem nas empresas e continuar uma profissão estável que pode proporcionar uma vida confortável para seus membros. Na tabela 1, apresenta os valores propostos através da Convenção Coletiva de Trabalho que inclui todos os funcionários de empresas de contabilidade qualificadas, empresas de consultoria, perícia, informação e pesquisa que exerçam a profissão contábil no Estado do Rio Grande do Norte e abrangem o território do RN.

**Tabela 1 – Tabela de Piso Salarial definida pelo Sindicato dos Contabilistas do Rio Grande do Norte (2021/2022)**

| Nível                 | Piso Salarial |
|-----------------------|---------------|
| Contabilista Nível I  | R\$1.160,00   |
| Contabilista Nível II | R\$1.428,00   |
| Contador Nível III    | R\$1.841,00   |
| Contador Nível IV     | R\$2.972,00   |
| Contador Nível V      | R\$3.970,00   |

**Fonte:** Sindicato dos Contabilistas do Rio Grande do Norte (2021/2022)

A tabela 1 destaca os pisos salariais convencionados pelo sindicato baseado no nível em que realizam as seguintes funções:

- Contabilista Nível I – Realizar, desde lançamentos fiscais e de pessoa, incluindo digitação, classificação, escrituração, alterações de registro/legalização de empresas, até análise de escrituração e balanços completos, relatórios fiscais e de RH;
- Contabilista Nível II – Utilizar o domínio da gestão intermediária na apuração de impostos e taxas alfandegárias e na elaboração de obrigações secundárias (federal, estadual e municipal), além de análise de balanços e processos tributários e/ou funções de coordenador e gerente de departamento;
- Contador Nível III – Contadores certificados com expertise nas áreas de alta administração em análise de balanços, planejamento tributário, defesa administrativa em processos tributários, auditorias e pareceres e/ou funções de supervisão e consultoria;

- Contador Nível IV – Abrange o mesmo campo de análise do Nível III, porém pode chegar às funções de gerente, consultor e coordenador;
- Contador Nível V – É o Contador responsável técnico da empresa que realiza a fiscalização ou contabilidade geral, a definição de planos gerais para registro de eventos contábeis e a padronização das informações.

## 2.2 SALÁRIO-MÍNIMO NECESSÁRIO

A partir da década de 1930, a legislação que determinou o salário-mínimo no Brasil estabeleceu que este deveria ser capaz de garantir as necessidades básicas vitais de um trabalhador e de sua família. Desde 1994, o Instituto Intersindical de Estatística e Pesquisas Socioeconômicas (Dieese) realiza o cálculo mensal do salário-mínimo necessário para cobrir as despesas básicas de uma família.

O cálculo do Salário-Mínimo Necessário (SMN) pelo DIEESE considera o princípio fundamental de que o salário-mínimo deve garantir as necessidades básicas de todos os trabalhadores e suas famílias, e que seu valor deve ser uniforme em todo o território brasileiro. Tal premissa se baseia no Decreto nº 399, que estabelece que o valor gasto com alimentação para trabalhadores adultos não deve ser inferior ao preço de uma cesta básica. Desde a década de 1930, a legislação brasileira determina que o salário-mínimo seja suficiente para atender as necessidades vitais dos trabalhadores e suas famílias. Desde então, o DIEESE tem calculado mensalmente o SMN, visando cobrir as despesas básicas das famílias.

O Instituto Intersindical de Estatística e Pesquisas Socioeconômicas (DIEESE) realiza a cada mês o cálculo do salário-mínimo necessário, considerando que o salário-mínimo deve cobrir as necessidades básicas de todos os trabalhadores e suas famílias, conforme estabelecido pelo Decreto nº 399. Para esse cálculo, é levado em consideração o valor mínimo necessário para atender às necessidades básicas de uma família de quatro pessoas. O resultado desse cálculo é utilizado como uma ferramenta importante para denunciar violações constitucionais relacionadas ao salário-mínimo aplicável no Brasil e como referência nas negociações sindicais para reajustes salariais e melhores condições de trabalho.

O cálculo do SMN ocorre nas seguintes etapas:

- 1) Os valores dos 13 itens alimentares estabelecidos para cada região no Decreto-Lei 399/1938 são obtidos por meio da coleta de preços em diversos estabelecimentos comerciais, conforme indicado na Tabela 3;
- 2) A partir dos valores dos produtos e das quantidades estabelecidas, é realizado o cálculo do preço individual de cada um dos itens;
- 3) Para alcançar o custo mínimo de alimentação para uma família, o cálculo do custo da cesta básica é multiplicado por três. Essa multiplicação é feita com base na premissa de que uma família composta por dois adultos e duas crianças que consomem a quantidade de comida equivalente a um adulto precisaria de três cestas básicas para atender às suas necessidades alimentares mínimas;
- 4) Considerando que somente um adulto da família trabalha e recebe renda, o valor do Salário-Mínimo Necessário (SMN) é calculado por meio da análise e ponderação dos dados coletados na Pesquisa de Orçamentos Familiares (POF) referente ao período de 2009/2010. (DIEESE, 2010).

O Decreto Legislativo Lei nº399, estabelece a curva base como uma proposta envolvendo um conjunto de produtos alimentícios, com propriedades nutricionais necessárias para suprir as necessidades básicas da população. Nesse sentido, a cesta básica foi criada para atender a essas necessidades e foi estabelecido um conjunto de treze alimentos básicos com quantidades relevantes no decreto. A partir de janeiro de 1959, o DIEESE passou a calcular

o índice de custo de vida, baseando-se nos valores médios apurados mensalmente e monitorando os custos mensais da cesta básica.

Para cada região do país, os itens e suas quantidades específicas foram definidos de acordo com as particularidades locais. Esses valores são coletados mensalmente e utilizados para calcular o salário-mínimo necessário para que uma família de quatro pessoas possa suprir suas necessidades básicas. Desse modo, a cesta básica é uma ferramenta fundamental para monitorar o custo de vida e calcular o salário-mínimo necessário, o que garante a proteção social e o cumprimento da legislação trabalhista no Brasil. Os itens e números foram distintos de acordo com cada região do país da seguinte forma:

**Tabela 2 – Tabela de alimentos mínimos por região estipuladas pelo Decreto Lei nº399**

| <b>Alimentos</b> | <b>Região 1</b> | <b>Região 2</b> | <b>Região 3</b> | <b>Nacional</b> |
|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Carne            | 6,0 kg          | 4,5 kg          | 6,6 kg          | 6,0 kg          |
| Leite            | 7,5 l           | 6,0 l           | 7,5 l           | 15,0 l          |
| Feijão           | 4,5 kg          | 4,5 kg          | 4,5 kg          | 4,5 kg          |
| Arroz            | 3,0 kg          | 3,6 kg          | 3,0 kg          | 3,0 kg          |
| Farinha          | 1,5 kg          | 3,0 kg          | 1,5 kg          | 1,5 kg          |
| Batata           | 6,0 kg          | -               | 6,0 kg          | 6,0 kg          |
| Legumes (Tomate) | 9,0 kg          | 12,0 kg         | 9,0 kg          | 9,0 kg          |
| Pão francês      | 6,0 kg          | 6,0 kg          | 6,0 kg          | 6,0 kg          |
| Café em pó       | 600 gr          | 300 gr          | 600 gr          | 600 gr          |
| Frutas (Banana)  | 90 unid         | 90 unid         | 90 unid         | 90 unid         |
| Açúcar           | 3,0 kg          | 3,0 kg          | 3,0 kg          | 3,0 kg          |
| Banha/Óleo       | 750 gr          | 750 gr          | 900 gr          | 1,5 kg          |
| Manteiga         | 750 gr          | 750 gr          | 750 gr          | 900 gr          |

**Fonte:** Decreto Lei nº 399 de 1938.

A Tabela 2 revela a composição da cesta básica considerando cada unidade da federação. A Região 1 (um) se trata dos estados Espírito Santo; Minas Gerais; Rio de Janeiro; São Paulo; Goiás; e Distrito Federal. A Região 2 (dois) engloba os estados de Alagoas; Acre; Amapá; Amazonas; Pará; Rondônia; Roraima; e Tocantins. Enquanto a Região 3 (três) diz respeito aos estados do Paraná; Rio Grande do Sul; Santa Catarina; Mato Grosso; e Mato Grosso do Sul.

A cesta básica desenhada segundo o Decreto Lei nº399 é o objeto de estudos e pesquisas do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE no processo de mensuração mensal do valor da Cesta Básica para as 17(dezessete) capitais brasileiras. A cesta básica, dada a sua institucionalidade pelo decreto, se impõe como referência nacional, por expressar o consumo médio de um trabalhador assalariado na expectativa de acesso ao mínimo necessário aos meios materiais de subsistência para o seu sustento e bem-estar.

Na Tabela 3 e Gráfico 1 observa-se a evolução do Salário-Mínimo Nominal (salário praticado no mercado de trabalho) e do Salário-Mínimo Necessário calculado pelo DIEESE.

**Tabela 3 – Tabela de comparação do Salário-Mínimo Nominal e o Salário-Mínimo Necessário no ano de 2022**

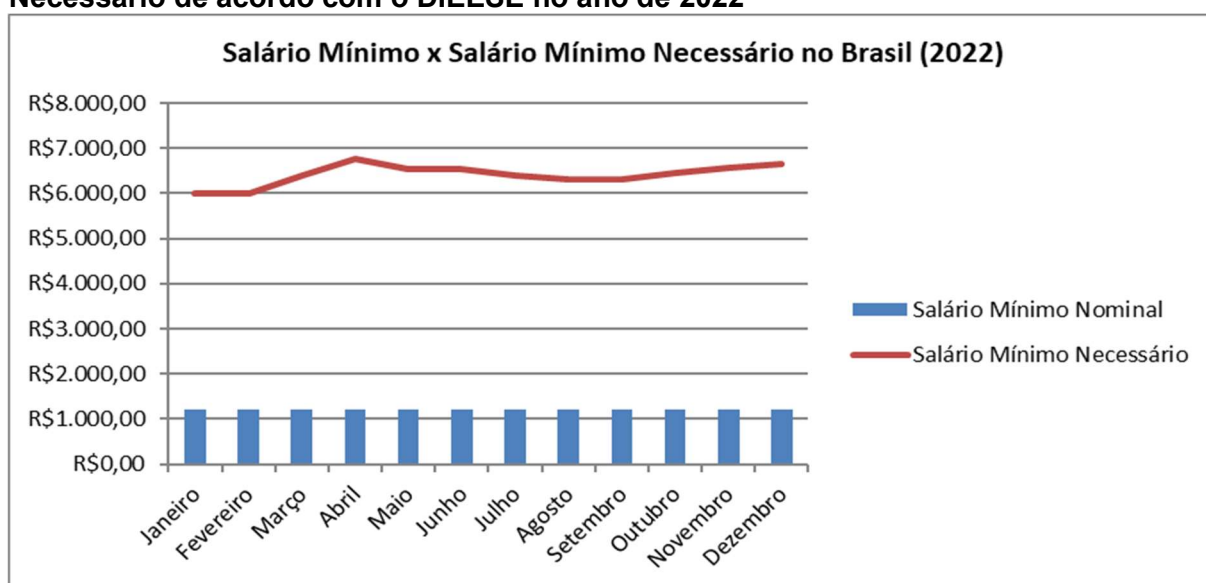
| <b>2022</b> | <b>Salário-Mínimo Nominal</b> | <b>Salário-Mínimo Necessário</b> |
|-------------|-------------------------------|----------------------------------|
| Janeiro     | R\$1.212,00                   | R\$5.997,14                      |
| Fevereiro   | R\$1.212,00                   | R\$6.012,18                      |
| Março       | R\$1.212,00                   | R\$6.394,76                      |
| Abril       | R\$1.212,00                   | R\$6.754,33                      |
| Maio        | R\$1.212,00                   | R\$6.535,40                      |
| Junho       | R\$1.212,00                   | R\$6.527,67                      |
| Julho       | R\$1.212,00                   | R\$6.388,55                      |
| Agosto      | R\$1.212,00                   | R\$6.298,91                      |

|          |             |             |
|----------|-------------|-------------|
| Setembro | R\$1.212,00 | R\$6.306,97 |
| Outubro  | R\$1.212,00 | R\$6.458,86 |
| Novembro | R\$1.212,00 | R\$6.575,30 |
| Dezembro | R\$1.212,00 | R\$6.647,63 |

**Fonte:** Elaborado a partir de dados do DIEESE (2023)

Observa-se que o salário-mínimo necessário é cerca de cinco vezes superior ao salário-mínimo vigente no Brasil, sendo a maior diferença percebida no mês de abril de 2023. Observa-se claramente uma profunda defasagem salarial quando se considera a Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso IV, indicando potencialmente a impossibilidade de atender as necessidades básicas humanas como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social.

**Gráfico 1 – Gráfico de comparação do Salário-Mínimo Nominal e o Salário-Mínimo Necessário de acordo com o DIEESE no ano de 2022**



**Fonte:** Elaborado a partir de dados do DIEESE (2023).

### 3 METODOLOGIA

O método de abordagem da pesquisa é de forma indutiva, onde a partir dos dados coletados será possível obter uma conclusão geral sobre a amostra observada. Referente ao método de procedimento, a presente pesquisa é caracterizada como descritiva, pois terá o objetivo de observar, registrar e avaliar os dados de forma analítica, porém não terá o foco em apresentar soluções para o determinado problema da pesquisa. De acordo com o tratamento de dados, o estudo é identificado como quantitativo, onde vai ser possível traduzir os valores coletados através de recursos e técnicas estatísticas sobre as amostragens (LAKATOS; MARCONI, 2006; GIL, 1991).

Com o objetivo de analisar o salário-mínimo necessário e compará-lo com o rendimento médio dos profissionais contábeis foi utilizada uma amostra de 6.761.19 profissionais da Contabilidade de todo o Brasil do setor privado<sup>1</sup> entre os anos de 2003 e 2021 estratificados conforme sua CBO (Tabela 4) a partir dos dados da RAIS que possuem ampla cobertura e representatividade, uma vez que engloba praticamente todos os trabalhadores formais do país. Para cada mês foi estimado o seu respectivo salário médio para comparação com o Salário - Mínimo Necessário estimado pelo DIEESE.

<sup>1</sup> Isso se deve ao fato de que na área pública apresentar grande disparidade de ganhos entre os profissionais contábeis em comparação ao setor privado.

A CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) foi estabelecida por meio da portaria ministerial nº. 397, de 9 de outubro de 2002, com o objetivo de identificar as diversas ocupações existentes no mercado de trabalho, a fim de classificá-las de forma adequada nos registros administrativos e domiciliares. É importante ressaltar que os efeitos da padronização pretendida pela CBO se limitam apenas aos aspectos administrativos e não têm impacto sobre as relações de trabalho. Ao contrário da CBO, a regulamentação das profissões é realizada por meio de uma lei, cuja apreciação é conduzida pelos Deputados e Senadores do Congresso Nacional e submetida à sanção do Presidente da República. (MTE, 2002).

A tabela 4 apresenta as categorias profissionais analisadas e a seguir, apresenta-se uma breve descrição das atividades desempenhadas por cada um:

- Auxiliares de contabilidade (4131-10): Organizam documentos contábeis, realizam classificação contábil, geram lançamentos contábeis, auxiliam na apuração de impostos, conciliam contas e preenchem guias de recolhimento e solicitações junto a órgãos governamentais, emitem notas fiscais e realizam arquivo de documentos.
- Professores de ciências contábeis do ensino superior (2348-15): Ministram aulas, preparam cursos, programas, disciplinas e aulas na área de ciências econômicas, administrativas e contábeis do ensino superior, assistem e avaliam alunos, produzem trabalhos acadêmicos, orientam a elaboração de teses e dissertações, participam de atividades administrativas e eventos acadêmicos, administram departamentos de ensino e realizam atividades de extensão e comunicação.
- Técnicos em contabilidade (3511-10): Realizam atividades contábeis em empresas públicas e privadas, identificam documentos e informações, atendem à fiscalização e procedem consultoria empresarial, executam a contabilidade geral, de custos e gerencial, administram o departamento pessoal e realizam controle patrimonial.
- Contadores (2522-10), peritos (2522-15) e auditores (2522-05): Legalizam empresas, administram tributos, registram atos e fatos contábeis, controlam ativo permanente, gerenciam custos, administram departamento pessoal, preparam obrigações acessórias, elaboram demonstrações contábeis, prestam consultoria e informações gerenciais, realizam auditoria interna e externa, atendem solicitações de órgãos fiscalizadores e realizam perícia.

**Tabela 4 – Tabela de alimentos mínimos por região estipuladas pelo Decreto Lei nº399**

| <b>CBO</b> | <b>Ocupação</b>                  |
|------------|----------------------------------|
| 413110     | Auxiliar de Contabilidade        |
| 234815     | Professor de Contabilidade       |
| 351110     | Chefe de Contabilidade (técnico) |
| 252210     | Contador                         |
| 252215     | Perito Contábil                  |
| 252205     | Auditor                          |

**Fonte:** Elaborado a partir de dados de Brasil (2002).

A análise proposta no trabalho compreendeu as seguintes etapas:

- Levantamento do rendimento médio dos profissionais contábeis: estimação da média aritmética simples dos rendimentos informados na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) para cada ocupação da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) relacionada à contabilidade.
- Cálculo do Salário-Mínimo Necessário (SMN): será utilizado a média aritmética dos valores divulgado mensalmente pelo DIEESE como o Salário-Mínimo Necessário para atender às necessidades básicas de uma família de quatro pessoas (dois adultos e duas



crianças). Esse valor será igual para todas as regiões, visto que o departamento divulga o valor a nível Brasil.

- III. Comparação entre rendimento médio dos profissionais contábeis e a média do Salário-Mínimo Necessário do DIEESE: foi realizada uma comparação simples entre os dois valores, a fim de identificar se há alguma discrepância significativa entre o rendimento dos profissionais contábeis e o que é considerado um salário-mínimo necessário para atender às necessidades básicas de uma família. O cálculo da diferença salarial será a seguinte:

$$\text{Diferença (\%)} = [(\text{Média Salarial} / \text{SMN} - 1)] \times 100 \quad (1)$$

Para a realização de uma análise comparativa dos valores médios dos rendimentos dos profissionais contábeis e do Salário-Mínimo Necessário (SMN), é importante que sejam estratificados por região geográfica. Dessa forma, será possível apresentar esses valores em uma tabela comparativa e em um gráfico de mapa de calor. Essa estratificação permite identificar possíveis variações regionais e possibilitaria uma análise mais detalhada dos valores de rendimento e do SMN em cada estado do país.

Ao apresentar esses dados em uma tabela comparativa, é possível verificar se existem diferenças significativas entre as regiões em relação aos valores médios de rendimentos dos profissionais contábeis e do SMN. Além disso, o mapa de calor fornece uma visão visual dos dados, destacando as regiões onde os valores são mais altos ou mais baixos. Essas informações serão valiosas para entender melhor as disparidades salariais.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A seguir, são apresentados os resultados obtidos na pesquisa sobre a remuneração dos profissionais de contabilidade e sua adequação às funções e responsabilidades desempenhadas. Além disso, será realizada uma análise comparativa com o Salário-Mínimo Necessário do DIEESE, a fim de fornecer um indicativo se o rendimento dos profissionais contábeis é suficiente para atender às necessidades básicas humanas. Os resultados serão descritos, interpretados e relacionados com a literatura pertinente, com o intuito de fornecer uma visão abrangente da remuneração dos profissionais de contabilidade no Brasil.

A tabela 5 e gráfico 2 apresentam a média salarial e a média do Salário-Mínimo Necessário (SMN) do DIEESE para seis ocupações diferentes na área de contabilidade no Brasil. A diferença entre a média salarial e a média do SMN é apresentada em porcentagem, permitindo uma análise comparativa das remunerações em relação ao custo de vida.

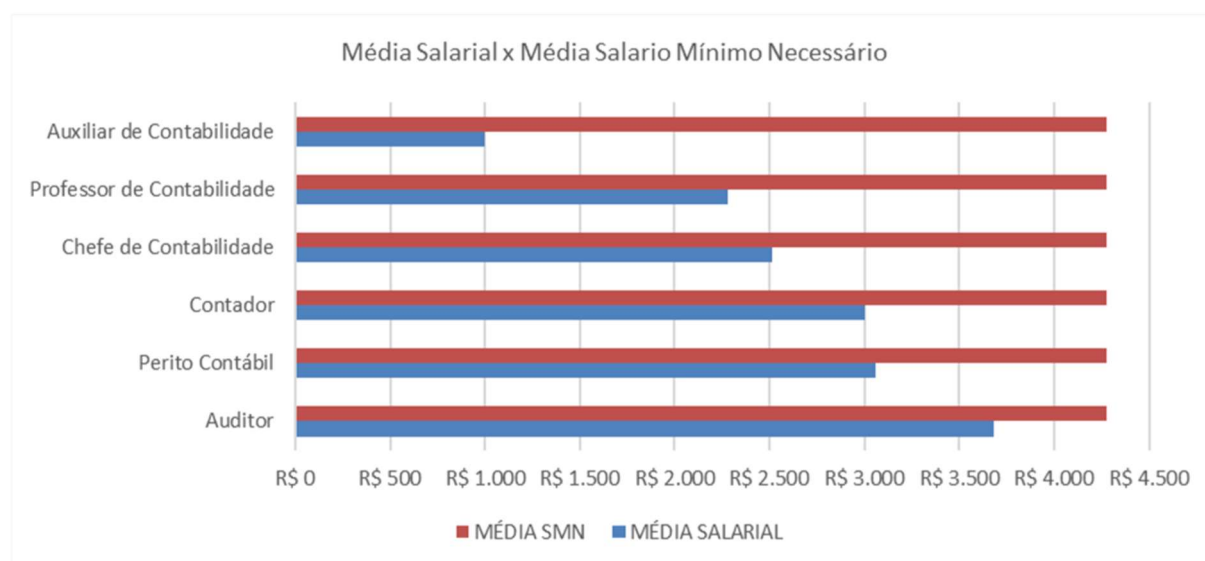
**Tabela 5 – Relação entre a média salarial e o Salário-Mínimo Necessário do DIEESE para as ocupações na área contábil de 2003 a 2021**

| Ocupação                   | Média Salarial | Média SMN | % Diferença |
|----------------------------|----------------|-----------|-------------|
| Auxiliar de Contabilidade  | R\$ 1.024      | R\$ 4.255 | -76%        |
| Professor de Contabilidade | R\$ 2.420      | R\$ 4.255 | -43%        |
| Chefe de Contabilidade     | R\$ 2.600      | R\$ 4.255 | -39%        |
| Contador                   | R\$ 3.004      | R\$ 4.255 | -29%        |
| Perito Contábil            | R\$ 3.307      | R\$ 4.255 | -22%        |
| Auditor                    | R\$ 3.682      | R\$ 4.255 | -13%        |

**Fonte:** Elaborado a partir de dados do DIEESE (2023) e da RAIS (2003 – 2021).

Observa-se que a ocupação de Auxiliar de Contabilidade apresenta a maior diferença, com uma média salarial de R\$ 1.024, representando uma diferença de 76% a menos em relação ao SMN. Essa diferença é significativa e indica que a remuneração para essa ocupação pode ser insuficiente para suprir as necessidades básicas do trabalhador. As ocupações de Professor de Contabilidade e Chefe de Contabilidade também apresentam diferenças salariais elevadas, com 43% e 39%, respectivamente, em relação ao SMN. Já as ocupações de Contador, Perito Contábil e Auditor apresentam diferenças de 39%, 22% e 13%, respectivamente.

**Gráfico 2 – Relação entre a média salarial e o Salário-Mínimo Necessário do DIEESE para as ocupações na área contábil de 2003 a 2021**



**Fonte:** Elaborado a partir de dados do DIEESE (2023) e da RAIS (2003 – 2021).

Em uma comparação entre as ocupações com maior diferença salarial e menor, respectivamente, em relação ao SMN, pode-se inferir que a ocupação de Auxiliar de Contabilidade e Auditor figuram como dois extremos de um cenário econômico que vai além das responsabilidades e remuneração em contrapartida às atividades exercidas. Por um lado, há a Teoria do Capital Humano, que sugere que na média, indivíduos com maior nível de educação alcançam um maior nível de salário. No entanto, além dessa vista fundamentada pela teoria, há uma percepção das relações sociais, que transpassam da capacidade técnica requerida para cada ocupação, podendo dar vez a percepção de fatores como elitismo aplicado às funções e a inferiorização das funções subordinadas podem corroborar para que tal diferença culmine em 259,57% de variação quando comparadas as duas ocupações.

Com isso pode-se inferir que funções que demandam menos experiência profissional e menor nível de especialização técnica são mais penalizadas em termos de divergência quanto ao salário mínimo ideal. No caso da ocupação de Auditor, que figura como uma das ocupações com menor diferença salarial em relação ao Salário Mínimo Necessário, é possível que essa ocupação exija um nível mais elevado de conhecimento e habilidades específicas, o que pode justificar uma remuneração mais elevada. Já as ocupações com maior diferença salarial em relação ao SMN, como o Auxiliar de Contabilidade, podem envolver atividades com menor exigência de habilidades e conhecimentos específicos, além de maior oferta de mão de obra, o que pode reduzir a pressão por aumento salarial.

Os resultados obtidos a partir da comparação das remunerações das ocupações na área de contabilidade evidenciam a insuficiência salarial, de forma variada, dessas ocupações para suprir as necessidades básicas dos trabalhadores no Brasil. Além disso, é válido destacar que a localização geográfica também pode influenciar na variação salarial, tendo em

vista que fatores como custo de vida, nível de concorrência e demanda por profissionais podem variar de acordo com a região.

Analisando os valores apresentados no gráfico 3, pode-se observar que há uma grande variação nas diferenças salariais entre os estados brasileiros para o cargo de Professor de Contabilidade, com algumas UF's apresentando diferenças negativas acentuadas e outras com diferenças positivas ou próximas de zero em relação à média do salário-mínimo necessário (R\$ 4.255).

**Gráfico 3 – Relação entre a média salarial e o Salário-Mínimo Necessário do DIEESE para a ocupação de Professor de Contabilidade de 2003 a 2021**



**Fonte:** Elaborado a partir de dados do DIEESE (2023) e da RAIS (2003 – 2021).

**Legenda:** Acre (-84%), Piauí (-74%), Paraná (-69%), Alagoas (-67%), Pernambuco (-62%), Santa Catarina (-61%), Espírito Santo (-59%), Paraíba (-59%), Rondônia (-58%), Maranhão (-56%), Amazonas (-55%), Bahia (-54%), Rio Grande do Norte (-52%), Tocantins (-50%), Pará (-49%), Roraima (-46%), Rio de Janeiro (-44%), São Paulo (-41%), Ceará (-41%), Mato Grosso (-41%), Distrito Federal (-36%), Goiás (-19%), Minas Gerais (-18%), Rio Grande do Sul (3%), Amapá (9%), Mato Grosso do Sul (17%), Sergipe (NA).

As piores diferenças salariais (em termos percentuais) estão espalhadas em todos os estados do Brasil, especialmente no Acre (-84%), Piauí (-74%), Paraná (-69%), Pernambuco (-62%), Santa Catarina (-61%), Espírito Santo (-59%), Paraíba (-59%), Rondônia (-58%), Maranhão (-56%), Amazonas (-55%), Bahia (-54%), Rio Grande do Norte (-52%), Tocantins (-50%), Pará (-49%), Roraima (-46%), Rio de Janeiro (-44%), São Paulo (-41%), Ceará (-41%), Mato Grosso (-41%), Distrito Federal (-36%), Goiás (-19%) e Minas Gerais (-18%). Esses estados apresentam uma grande distância entre a média salarial do cargo de Professor de Contabilidade e o Salário-Mínimo Necessário, indicando uma possível desvalorização do trabalho nessa área.

Por outro lado, os melhores resultados em termos de diferença salarial positiva estão representados nas unidades federais do Sul, Norte e Centro-Oeste, unicamente no Rio Grande do Sul (3%), Amapá (9%) e Mato Grosso do Sul (17%). Esses estados apresentam diferenças salariais acima do Salário-Mínimo Necessário, indicando uma maior valorização do trabalho nessa área.

O gráfico 4 representa a diferença salarial da média dos auditores fiscais em cada estado brasileiro em relação ao salário-mínimo necessário (SMN) de R\$4.254,94. As porcentagens mostram a diferença percentual entre a média salarial e o SMN em cada estado.

**Gráfico 4 – Relação entre a média salarial e o Salário-Mínimo Necessário do DIEESE para a ocupação de Auditor Contábil de 2003 a 2021**



**Fonte:** Elaborado a partir de dados do DIEESE (2023) e da RAIS (2003 – 2021).

**Legenda:** Piauí (-38%), Tocantins (-37%), Roraima (-34%), Goiás (-32%), Pernambuco (-32%), Santa Catarina (-29%), Amazonas (-28%), Mato Grosso (-26%), Rio Grande do Norte (-24%), Ceará (-19%), Bahia (-18%), Amapá (-17%), Acre (-16%), Pará (-16%), Espírito Santo (-14%), Paraná (-13%), Rondônia (-13%), Mato Grosso do Sul (-10%), Minas Gerais (-10%), Maranhão (-6%), Rio Grande do Sul (-5%), Paraíba (-4%), Alagoas (-3%), São Paulo (2%), Sergipe (4%), Rio de Janeiro (18%) e Distrito Federal (59%).

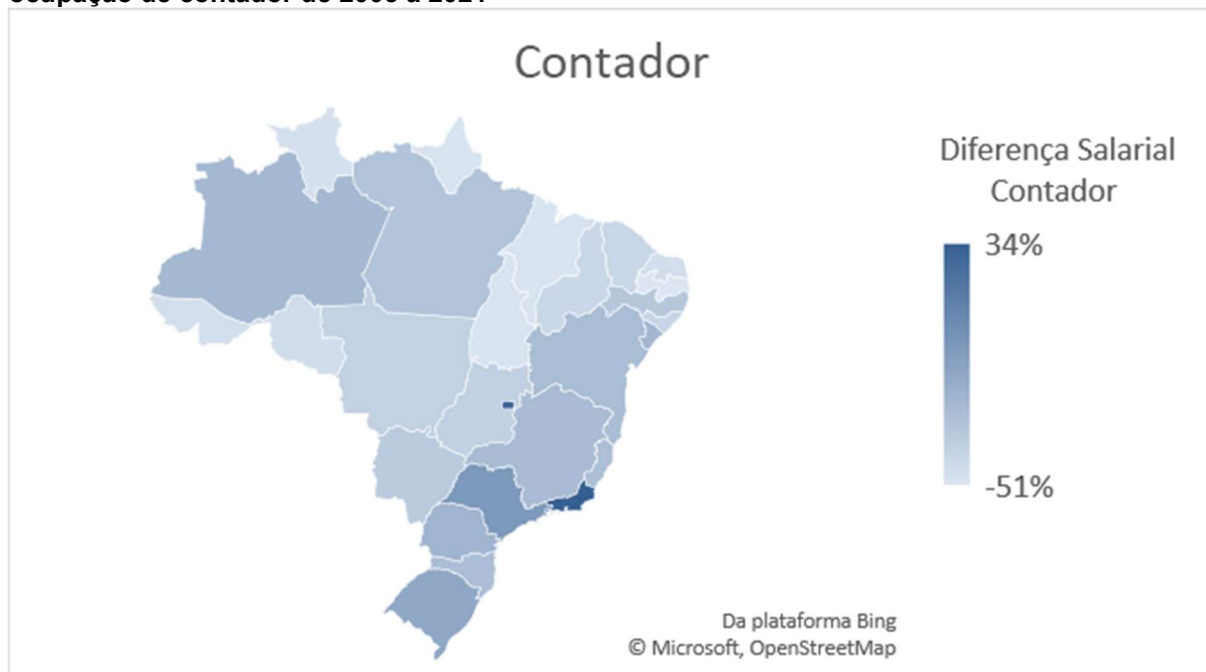
Os estados com as maiores diferenças salariais positivas são: Distrito Federal (+59%), Rio de Janeiro (+18%), Sergipe (+4%) e São Paulo (+2%). Esses estados apresentam uma média salarial significativamente maior que o SMN.

Por outro lado, os estados com as menores diferenças salariais são: Piauí (-38%), Tocantins (-37%), Roraima (-34%), Goiás (-32%), Pernambuco (-32%), Santa Catarina (-29%), Amazonas (-28%), Mato Grosso (-26%), Rio Grande do Norte (-24%), Ceará (-19%), Bahia (-18%), Amapá (-17%), Acre (-16%), Pará (-16%), Espírito Santo (-14%), Paraná (-13%), Rondônia (-13%), Mato Grosso do Sul (-10%), Minas Gerais (-10%), Maranhão (-6%), Rio Grande do Sul (-5%), Paraíba (-4%) e Alagoas (-3%). Esses estados apresentam uma média salarial abaixo do SMN.

É interessante notar que, embora haja diferenças significativas entre os estados, a média salarial de todos os estados está acima do salário-mínimo nacional atual 2022 (R\$1.212), o que indica que a carreira de auditor fiscal é bem remunerada em todo o país. No entanto, as diferenças entre os estados podem indicar desigualdades regionais na remuneração dos auditores fiscais, o que pode ser um reflexo de desigualdades econômicas entre as regiões brasileiras.

O gráfico número 5 apresentado mostra de forma visual a diferença salarial existente entre a média dos salários dos contadores em cada um dos estados brasileiros em relação ao SMN, que é de R\$4.254,94. O objetivo desse gráfico é ilustrar a disparidade salarial que existe em cada região do país, considerando a remuneração média dos contadores em relação ao salário mínimo.

**Gráfico 5 – Relação entre a média salarial e o Salário-Mínimo Necessário do DIEESE para a ocupação de contador de 2003 a 2021**



**Fonte:** Elaborado a partir de dados do DIEESE (2023) e da RAIS (2003 – 2021).

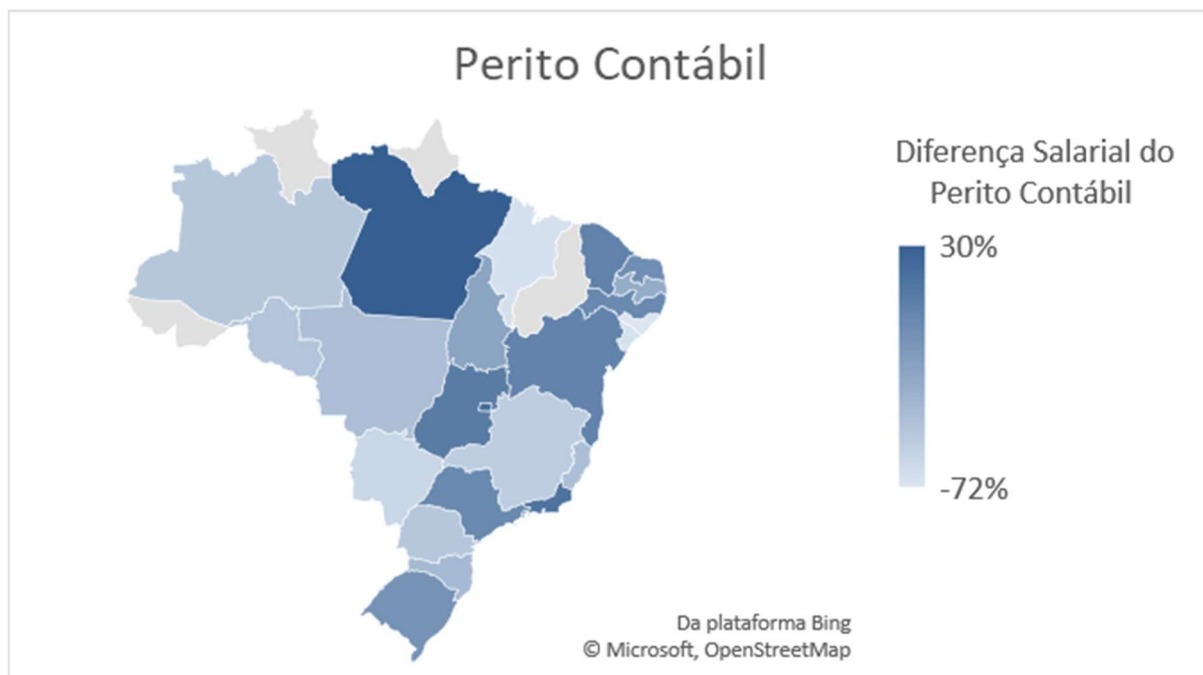
**Legenda:** Paraíba (-51%), Amapá (-49%), Maranhão (-49%), Tocantins (-49%), Roraima (-48%), Acre (-46%), Rio Grande do Norte (-46%), Rondônia (-45%), Piauí (-42%), Ceará (-41%), Alagoas (-40%), Mato Grosso (-38%), Goiás (-37%), Mato Grosso do Sul (-34%), Pernambuco (-32%), Pará (-29%), Espírito Santo (-27%), Santa Catarina (-26%), Bahia (-25%), Minas Gerais (-25%), Amazonas (-22%), Sergipe (-22%), Paraná (-20%), Rio Grande do Sul (-12%), São Paulo (-2%), Distrito Federal (29%), Rio de Janeiro (34%).

Podemos observar que a diferença salarial dos contadores em relação ao SMN varia bastante entre os estados brasileiros. Os estados com a média salarial abaixo do SMN são Paraíba (-51%), Amapá (-49%), Maranhão (-49%), Tocantins (-49%), Roraima (-48%), Acre (-46%), Rio Grande do Norte (-46%), Rondônia (-45%), Piauí (-42%), Ceará (-41%), Alagoas (-40%), Mato Grosso (-38%), Goiás (-37%), Mato Grosso do Sul (-34%), Pernambuco (-32%), Pará (-29%), Espírito Santo (-27%), Santa Catarina (-26%), Bahia (-25%), Minas Gerais (-25%), Amazonas (-22%), Sergipe (-22%), Paraná (-20%), Rio Grande do Sul (-12%) e São Paulo (-2%).

Enquanto os estados com a média salarial de contadores acima do mínimo necessário são o estado do Rio de Janeiro (+34%) e Distrito Federal (+29%). Além disso, identifica-se que a média salarial dos contadores de todos os estados (R\$ 3.004) está acima do salário-mínimo vigente (R\$1.302). No entanto, é possível observar que, em relação à tabela anterior, a diferença entre as médias salariais do contador e do SMN é ainda maior em alguns estados. O estado da Paraíba, por exemplo, apresenta uma diferença de -51%, o que representa uma desvalorização significativa da profissão nesta região.

O gráfico 6 destacado abaixo ilustra a diferença salarial entre a média dos rendimentos dos peritos contábeis em todos os estados do Brasil, quando comparada ao valor do Salário-Mínimo Necessário (SMN) estabelecido pelo DIEESE, no montante de R\$4.254,94. As porcentagens apresentadas no gráfico mostram a diferença percentual entre o valor médio dos rendimentos e o SMN em cada estado, o que permite evidenciar a magnitude dessas discrepâncias salariais em todo o país.

**Gráfico 6 – Relação entre a média salarial e o Salário-Mínimo Necessário do DIEESE para a ocupação de perito contábil de 2003 a 2021**



**Fonte:** Elaborado a partir de dados do DIEESE (2023) e da RAIS (2003 – 2021).

**Legenda:** Alagoas (-72%), Sergipe (-69%), Maranhão (-68%), Mato Grosso do Sul (-60%), Minas Gerais (-53%), Paraná (-49%), Amazonas (-49%), Rondônia (-47%), Mato Grosso (-42%), Espírito Santo (-42%), Santa Catarina (-39%), Paraíba (-29%), Tocantins (-22%), Rio Grande do Sul (-9%), Rio Grande do Norte (-6%), Pernambuco (-2%), São Paulo (-2%), Bahia (3%), Ceará (3%), Goiás (8%), Rio de Janeiro (15%), Distrito Federal (21%), Pará (30%), Acre (NA), Amapá (NA), Piauí (NA), Roraima (NA).

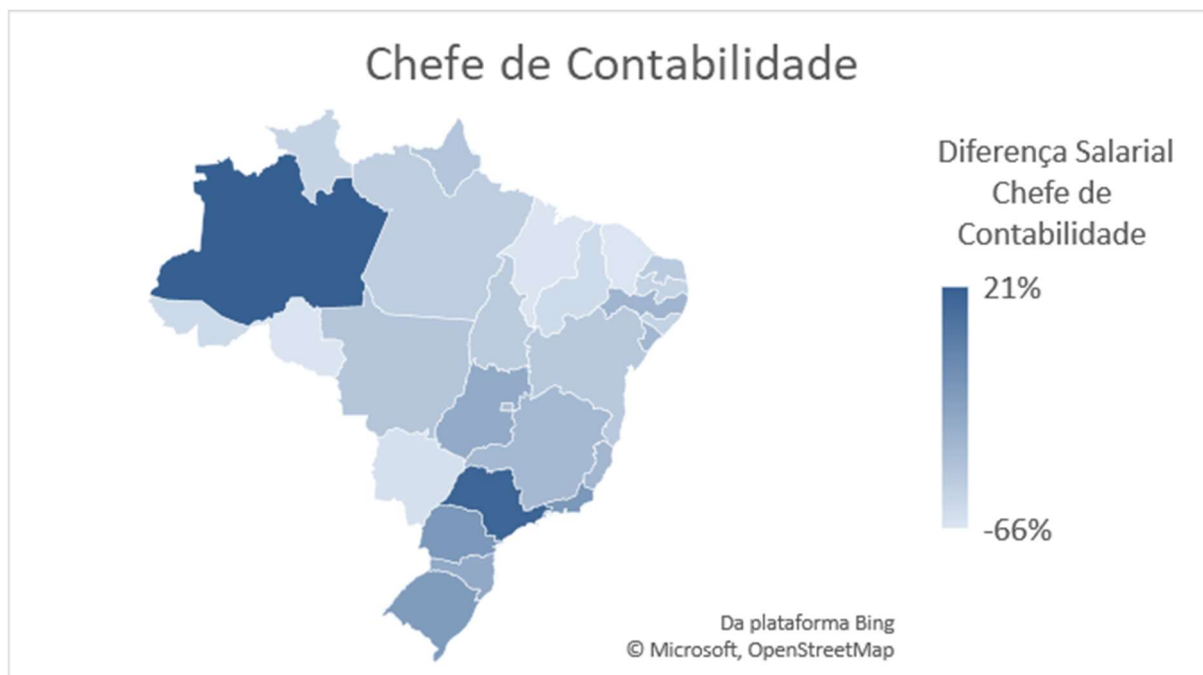
É possível identificar que a distância salarial dos peritos contábeis em relação ao SMN também varia bastante em todas as regiões do país. Os estados com as médias salariais abaixo do SMN são Alagoas (-72%), Sergipe (-69%), Maranhão (-68%), Mato Grosso do Sul (-60%), Minas Gerais (-53%), Paraná (-49%), Amazonas (-49%), Rondônia (-47%), Mato Grosso (-42%), Espírito Santo (-42%), Santa Catarina (-39%), Paraíba (-29%), Tocantins (-22%), Rio Grande do Sul (-9%), Rio Grande do Norte (-6%), Pernambuco (-2%), São Paulo (-2%).

As discrepâncias salariais positivas também são observadas em todas as regiões do Brasil, apresentando uma distribuição geográfica diversificada. Entre os estados com as maiores médias salariais para os peritos contábeis, destacam-se o Pará, com uma diferença positiva de 30% em relação ao Salário-Mínimo Necessário (SMN), seguido pelo Distrito Federal (21%), Rio de Janeiro (15%), Goiás (8%), Ceará (3%) e Bahia (3%). No entanto, em estados como Acre, Amapá, Piauí e Roraima, não foi possível obter dados consolidados da ocupação de perito contábil para uma análise mais precisa e justa das diferenças salariais nesses locais.

Ao examinarmos o gráfico 7, é possível notar que as discrepâncias salariais entre os chefes de contabilidade apresentam uma significativa variação de um estado para outro. Constatamos que há uma considerável variação nas diferenças salariais entre as diferentes unidades federativas do Brasil, com valores que oscilam desde uma diferença negativa de 66% até um acréscimo de 21% em relação ao Salário-Mínimo Necessário (SMN). Essa variação indica que fatores como o mercado de trabalho local, a demanda por profissionais contábeis, o nível de desenvolvimento econômico e outros fatores regionais podem exercer influência sobre as remunerações oferecidas para os chefes de contabilidade em cada estado.



**Gráfico 7 – Relação entre a média salarial e o Salário-Mínimo Necessário do DIEESE para a ocupação de chefe de contabilidade de 2003 a 2021**



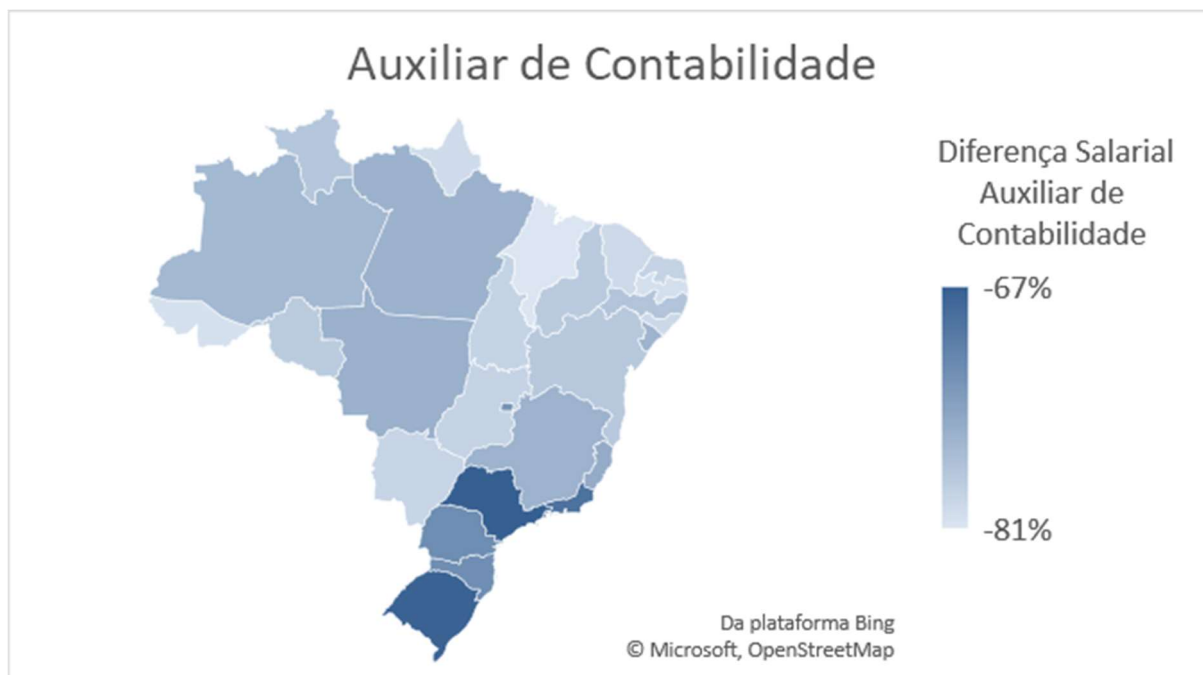
**Fonte:** Elaborado a partir de dados do DIEESE (2023) e da RAIS (2003 – 2021).

**Legenda:** Ceará (-66%), Maranhão (-65%), Rondônia (-65%), Mato Grosso do Sul (-63%), Piauí (-58%), Acre (-58%), Roraima (-54%), Paraíba (-54%), Alagoas (-53%), Pará (-50%), Tocantins (-49%), Rio Grande do Norte (-48%), Bahia (-47%), Mato Grosso (-45%), Amapá (-45%), Distrito Federal (-42%), Minas Gerais (-37%), Sergipe (-36%), Espírito Santo (-36%), Pernambuco (-34%), Goiás (-28%), Santa Catarina (-27%), Rio Grande do Sul (-18%), Rio de Janeiro (-15%), Paraná (-15%), São Paulo (18%), Amazonas (21%).

Pode-se observar que a disparidade salarial dos peritos contábeis em relação ao salário-mínimo necessário também apresenta variações significativas em todas as regiões do país. Os estados que registram médias salariais inferiores ao SMN são Ceará (-66%), Maranhão (-65%), Rondônia (-65%), Mato Grosso do Sul (-63%), Piauí (-58%), Acre (-58%), Roraima (-54%), Paraíba (-54%), Alagoas (-53%), Pará (-50%), Tocantins (-49%), Rio Grande do Norte (-48%), Bahia (-47%), Mato Grosso (-45%), Amapá (-45%), Distrito Federal (-42%), Minas Gerais (-37%), Sergipe (-36%), Espírito Santo (-36%), Pernambuco (-34%), Goiás (-28%), Santa Catarina (-27%), Rio Grande do Sul (-18%), Rio de Janeiro (-15%) e Paraná (-15%). Os resultados obtidos a partir da análise dos dados evidenciam que os profissionais contábeis desses estados recebem, em média, 44% a menos do que a média do salário mínimo necessário (SMN) para essa categoria profissional. Essa disparidade salarial pode ter diversas implicações, afetando diretamente a qualidade de vida desses profissionais e suas respectivas famílias, bem como a economia local e regional.

No gráfico 8, após realizar uma análise dos dados apresentados, pode-se observar uma discrepância significativa nas variações salariais para a posição de auxiliar de contabilidade entre os diferentes estados brasileiros. É notável que todas as Unidades Federativas apresentam diferenças salariais que estão consideravelmente abaixo da média do salário mínimo necessário para essa profissão em específico. Esse fato sugere uma desvalorização do trabalho nessa área em todo o país, o que pode ser explicado por diversos fatores, tais como a oferta e demanda por profissionais contábeis em cada região, o custo de vida e o nível de concorrência no mercado de trabalho.

**Gráfico 8 – Relação entre a média salarial e o Salário-Mínimo Necessário do DIEESE para a ocupação de auxiliar de contabilidade de 2003 a 2021**



**Fonte:** Elaborado a partir de dados do DIEESE (2023) e da RAIS (2003 – 2021).

**Legenda:** Maranhão (-81%), Acre (-80%), Paraíba (-80%), Amapá (-80%), Ceará (-79%), Alagoas (-79%), Mato Grosso do Sul (-79%), Tocantins (-79%), Goiás (-79%), Rio Grande do Norte (-79%), Rondônia (-78%), Piauí (-78%), Bahia (-78%), Roraima (-77%), Pernambuco (-77%), Amazonas (-76%), Sergipe (-76%), Minas Gerais (-76%), Pará (-75%), Mato Grosso (-75%), Espírito Santo (-75%), Distrito Federal (-72%), Santa Catarina (-72%), Paraná (-72%), Rio de Janeiro (-69%), Rio Grande do Sul (-68%), São Paulo (-67%).

Ao analisar os dados apresentados, podemos notar que a disparidade nas diferenças salariais entre os estados brasileiros para o Salário-Mínimo Necessário (SMN) é significativa. É possível perceber que os estados localizados na região Norte e Nordeste apresentam as maiores diferenças salariais, com percentuais que variam de -81% a -75%. Enquanto isso, os estados da região Sul e Sudeste apresentam diferenças salariais menores, com percentuais que variam de -72% a -67%. Vale ressaltar que o estado do Maranhão apresenta a maior diferença salarial negativa em relação ao SMN, com -81%, seguido do Acre, Paraíba e Amapá, com -80%. Em contrapartida, o estado de São Paulo apresenta a menor diferença salarial negativa em relação ao SMN, com -67%.

Essa disparidade salarial entre os Auxiliares de Contabilidade segue a mesma tendência identificada em outras ocupações analisadas anteriormente, sugerindo um possível padrão de desigualdade salarial no país. A variação salarial entre as regiões pode ser explicada por fatores como o custo de vida, o nível de concorrência e a demanda por profissionais em cada região, além de outros fatores socioeconômicos e políticos específicos de cada localidade.

De acordo com Machado (2022), em todos os 27 entes da federação, apenas 5 estados adotam um salário-mínimo acima do nacional, sendo estes todos os 3 componentes da Região Sul e os estados do Rio de Janeiro e São Paulo. Além disso, o site cashme diz que a região sudeste e sul possui um custo de vida e necessidade de mão de obra mais elevado que os demais estados, podendo este fator explicar, por si só, a necessidade de rendimentos acima do mínimo nacional. No entanto, também é fácil identificar que esta necessidade de rendimentos superiores não se limitam apenas a estes 5 estados, cada região e cada estado possui uma realidade socioeconômica particular, em um mesmo estado não é plausível



comparar o custo de vida em cidades do interior e os custos de se viver na capital ou região metropolitana, desse modo, em uma mesma região econômica, os rendimentos para cada ocupação podem configurar um amplo espectro salarial, tal situação que pode maquiar estatisticamente as médias totais da comparação entre o SMN e o salário médio percebido entre as ocupações acima listadas.

Segundo o Fundo Estadual de Combate à Pobreza, as regiões norte e nordeste constantemente figuram no topo de listagens com os estados mais pobres e maiores índices de pobreza, quer seja pelas condições naturais, políticas e socioeconômicas. Isso pode justificar a predominância dos estados com as piores diferença salarial. Quando se observa a pré-existência de fatores limitantes ao desenvolvimento econômico de uma região, ainda que nesta se encontrem profissionais capacitados, não é difícil imaginar que a Teoria do Capital Humano possa cair por terra, afinal, existindo uma limitação econômica em dado lugar, um profissional altamente técnico que insista em manter suas ocupações no mesmo, pode ficar sujeito à precarização do seu trabalho, sendo remunerado de acordo com a realidade local e não conforme sua capacidade educacional e técnica.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo da presente pesquisa foi investigar a diferença salarial dos profissionais da contabilidade em relação ao salário-mínimo necessário (SMN), a fim de entender a situação salarial das ocupações contábeis do Brasil no período de 2003 a 2021. A partir dessa investigação, pretende-se fornecer insights relevantes acerca do panorama geral dos salários dos contadores no país e contribuir para o debate acerca de possíveis soluções para a valorização dessa profissão.

A partir da análise descritiva dos dados, observou-se que os profissionais contábeis obtiveram uma média salarial a baixo do salário mínimo necessário, o que indica a desvalorização dos salários nessa área. No qual, a ocupação de Auditor se aproximou mais da média do salário mínimo necessário, enquanto Auxiliar de Contabilidade teve a maior diferença negativa. Além disso, em complemento, foi capaz de identificar que os estados com maiores diferenças salariais negativas são representados pela região norte e nordeste. Enquanto que, as regiões que mais se aproximaram da média do SMN foram o sul e sudeste.

Os resultados desta pesquisa podem subsidiar a discussão sobre o desenvolvimento de políticas públicas voltadas para a valorização dos salários dos profissionais da contabilidade. É importante destacar que a valorização desses profissionais é fundamental para o desenvolvimento econômico e social do país, uma vez que a contabilidade é uma área essencial em todas as empresas e organizações.

Uma sugestão de futuras pesquisas é investigar o impacto da pandemia no agravamento das diferenças salariais em comparação ao SMN. A pandemia trouxe mudanças significativas para o mercado de trabalho, e é possível que tenha afetado ainda mais a situação dos profissionais da contabilidade em relação aos seus salários.

Uma limitação desta pesquisa foi a necessidade de utilização de técnicas estatísticas mais robustas, incorporando o efeito da inflação sobre o rendimento dos profissionais da contabilidade. A análise dos dados em relação à inflação poderia proporcionar uma compreensão mais ampla da situação salarial desses profissionais no país.

## REFERÊNCIAS

**A Evolução do Salário-Mínimo.** Disponível em: <<https://br.advfn.com/indicadores/salario-minimo/evolucao>>. Acesso em: 24 abr. 2023.

BRASIL. **Lei n.º 185**, de 14 de janeiro de 1936. Institui as comissões de salário-mínimo. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 1936. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-185-14-janeiro-1936-398024->

publicacaooriginal-1-

pl.html#:~:text=1%C2%BA%20Todo%20trabalhador%20tem%20direito,%2C%20vestu%C3%A1rio%2C%20higiene%20e%20transporte. Acesso em: 10 set. 2022.

CÉSAR, D. **Região Nordeste possui quase metade de toda a pobreza no Brasil, segundo IBGE**. Disponível em: <<https://www.fecop.seplag.ce.gov.br/2020/11/20/regiao-nordeste-possui-quase-metade-de-toda-a-pobreza-no-brasil-segundo-ibge/>>. Acesso em: 9 maio. 2023.

**Custo de vida: descubra como funciona e os valores das principais regiões**. Disponível em: <<https://www.cashme.com.br/blog/custo-de-vida/>>. Acesso em: 9 maio. 2023.

DA SILVA ALMEIDA, M.; TRINDADE VASQUES VIEIRA, E.; LOPES BENNETT, F. Formação de preço para honorários contábeis: estudo de caso em um escritório de Campo Grande-MS. **Revista Científica Hermes - FIPEN**, v. 25, p. 1-12, 2019.

BRASIL. MINISTÉRIO DE TRABALHO E EMPREGO. **Portaria ministerial nº 397, de 9 de outubro de 2002**: Classificação Brasileira de Ocupações. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, 2002.

DALLABONA, A. S. et al. FORMAÇÃO DO PREÇO DE HONORÁRIOS CONTÁBEIS EM TANGARÁ DA SERRA-MT: ANÁLISE DOS COMPONENTES DO PREÇO. **Revista Unemat de Contabilidade**, v. 2, n. 3, 2013.

DE TRABALHO NO BRASIL, P. D. DA E. DO M. **PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS CONTÍNUA - PNAD CONTÍNUA**. Disponível em: <[https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Principais\\_destques\\_PNAD\\_continua/2012\\_2019/PNAD\\_continua\\_retrospectiva\\_2012\\_2019.pdf](https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Principais_destques_PNAD_continua/2012_2019/PNAD_continua_retrospectiva_2012_2019.pdf)>. Acesso em: 10 set. 2022.

DIEESE - análise cesta básica - **Salário-mínimo nominal e necessário** - setembro/2022. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html>>. Acesso em: 11 set. 2022.

DIEESE - análise cesta básica - **Custo da cesta básica diminuiu em 16 capitais** - setembro/2022. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/analiseCestaBasica202208.html>>. Acesso em: 11 set. 2022.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Salário-Mínimo: Instrumento de combate à desigualdade**. São Paulo, 2010.

DIEESE. **Metodologia da Pesquisa Nacional da Cesta Básica de Alimentos**. São Paulo – SP – Fev. 2016.

DIEESE - nota técnica - NT nº 08 - **Salário-Mínimo Constitucional** - outubro/2005. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2005/notatecSMIF.html>>. Acesso em: 12 set. 2022.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1991.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: pessoas trabalhando sem carteira assinada**. PNAD CONTÍNUA 2012-2018. Rio de Janeiro, 2018.

ILO. Global Wage Report 2008/09 **Towards policy coherence: Minimum wages and collective bargaining**. Geneva: International Labour Office, 2008. Disponível em: <[https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_097013/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_097013/lang--en/index.htm)>. Acesso em: 20 out. 2022.

IPEA – radar Nº 27 – Tecnologia, Produção e Comércio Exterior. Disponível em: <<https://radar.ipea.gov.br/?p=1268>>. Acesso em: 10 set. 2022.

MACHADO, L. **Veja 5 Estados Onde O Salário Mínimo É Mais Alto Que O Piso Nacional**. Disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/veja-5-estados-onde-o-salario-minimo-e-mais-alto-que-o-piso-nacional/>>. Acesso em: 28 abr. 2023.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2006.11

SINDICATO DOS CONTABILISTAS NO ESTADO DO RIO G DO NORTE (Rio Grande do Norte) (org.). **Convenção Coletiva 2021/2022**: salário definido pelo sindicato de contabilistas do RN. Salário definido pelo Sindicato de Contabilistas do RN. 2021. Disponível em: <https://sindcontrn.org/convencao-coletiva-2021-2022/#:~:text=Sal%C3%A1rios%2C%20Reajustes%20e%20Pagamento%20Piso%20SalariaI&text=N%C3%8DVEL%20B%20%E2%80%93%20Para%20os%20que,%2C%20cento%20e%20cinquenta%20reais>. Acesso em: 29 out. 2022.