



Estabilidade e carreira da profissão contábil: uma análise longitudinal de 1996 a 2016

Nome Josmária Lima Ribeiro de Oliveira 
Instituição/Afiliação PUC Minas
País Brasil
Resumo da Biografia Doutora em Ciência da Informação, mestre em Administração com ênfase em agronegócio, especialização em administração de sistemas de informação, graduação em Ciências Contábeis e Administração.
Contato principal para correspondência.

Nome Bruno Bitencourt de Paula 
Instituição/Afiliação PUC Minas
País Brasil
Resumo da Biografia Graduado em Ciências Contábeis na Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-Minas)

Nome Elem Cassimiro Silva 
Instituição/Afiliação PUC Minas
País Brasil
Resumo da Biografia Graduada em Ciências Contábeis na Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-Minas)

Nome Pollyanna Bicalho Fernandes 
Instituição/Afiliação PUC Minas
País Brasil
Resumo da Biografia Graduada em Ciências Contábeis na Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-Minas)

Nome Ana Tereza Lanna Figueiredo 
Instituição/Afiliação PUC Minas
País Brasil
Resumo da Biografia Graduada em Ciências Contábeis na Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-Minas)

RESUMO

O presente artigo se propõe a realizar uma pesquisa referente à estabilidade e carreira da profissão contábil, por meio de uma análise longitudinal dos dados apresentados pelo mercado formal de emprego no Brasil, nas duas últimas décadas. A metodologia adotada consistiu na coleta de dados quantitativos apresentados pela Relação Anual de Informações Sociais – RAIS e a análise descritiva do mercado de trabalho formal do contador, auditor e perito contábil. As variáveis analisadas foram o tempo de emprego por faixa salarial, gênero, subsetores do IBGE, natureza jurídica por tempo de emprego, admissões e demissões por período. A coleta e análise de dados possibilitou um conhecimento mais abrangente em relação à profissão, sua demanda nos mais diversos segmentos e a identificação de mudanças do perfil profissional no mercado

de trabalho contemporâneo. Os resultados apresentam crescimento no número de profissionais e permanência da situação empregatícia e salarial, possibilitando ao profissional a estabilidade aspirada.

Palavras-chave: Emprego. Estabilidade. Contador.

ABSTRACT

This article proposes to carry out a research concerning the stability and career of the accounting profession, through a longitudinal analysis of the data presented by the formal employment market in Brazil in the last two decades. The methodology adopted consisted of the collection of quantitative data presented by the Annual Report of Social Information - RAIS and the descriptive analysis of the formal labor market of the accountant, auditor and accounting expert. The variables analyzed were time of employment by salary range, gender, IBGE subsectors, legal nature by time of employment, admissions and dismissals by period. The collection and analysis of data made possible a more comprehensive knowledge regarding the profession, its demand in the most diverse segments and the identification of changes of the professional profile in the contemporary labor market. The results show an increase in the number of professionals and the permanence of the employment and salary situation, allowing the professional to aspired stability.

Key words: Employment. Stability. Counter.

1 INTRODUÇÃO

Tradicional no Brasil, a profissão contábil possibilita atuar em diversas áreas, como prestador de serviços no próprio escritório contábil, auditoria, controladoria, perito contábil, atuária – ciência que calcula riscos e elabora planos de seguro e previdência privada –, contabilista público, além de diversas outras oportunidades que a profissão oferece. Para que se tenha o perfil adequado, buscando exercer a contabilidade com assertividade, demonstrando confiabilidade no trabalho desenvolvido, é preciso ter experiência, dedicação, atualização constante, ética, organização e boa comunicação (BEZERRA, 2015).

Na contemporaneidade, o contador é reconhecido como referência essencial para tomada de decisões nas organizações, através dos relatórios gerenciais fidedignos apresentados, além de participar ativamente junto à gestão da empresa. Para se tornar contador, é preciso ter graduação em ciências contábeis e ser aprovado no exame de suficiência aplicado pelo órgão CFC – Conselho Federal de Contabilidade – criado no ano de 1946 (CRC/MG, 2018).

A forma de trabalho das profissões sofreu alterações ao longo dos últimos vinte anos. Tais mudanças impactam diretamente as demandas de emprego e trazem incertezas. Tal cenário, desperta interesse e necessidade em conhecer de forma abrangente as transformações que ocorreram na profissão do contador. Neste cenário, os questionamentos sobre a profissão,

sua carreira e estabilidade se intensificam. Assim, temas fomentam a observação sobre os movimentos das duas últimas décadas: houve expansão do campo profissional de contabilidade? Há oportunidade de inserção da mulher no mercado de trabalho através da carreira de contadora? Houve redução dos postos de trabalho diante do advento tecnológico e automatização e integração de processos? Como está a remuneração dos profissionais? Qual a durabilidade da carreira para verificar quando esses profissionais estão se aposentando? Como está a distribuição desses profissionais por subsetores? Em quais áreas há maior número de contratações?

O presente artigo tem o objetivo de analisar a atualidade da profissão de contador e suas variações nas duas últimas décadas (de 1996 a 2016), de acordo com os dados coletados na base estatística RAIS – Relação Anual de Informações Sociais – e no CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – do Brasil, disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Análises de trabalhos científicos disponibilizados contribuiram para que fosse possível um desenvolvimento mais completo referente aos resultados esperados.

2 REVISÃO DE LITERATURA

A contabilidade é a ciência que estuda o patrimônio das entidades e suas variações, sendo pessoa física ou jurídica. A mudança no mercado tem direcionado os profissionais a se capacitarem cada vez mais. De acordo com Bezerra (2015), pesquisas apontam que as organizações estão investindo cada vez mais no segmento, as mudanças diante do esforço mundial para alcançar a convergência dos modelos de contabilidade em várias nações fazem com que as empresas, sendo mais exigidas, também exijam mais dos profissionais. O autor concorda com a atual posição das empresas, as quais exigem participação efetiva do contador na gestão do negócio, sendo um profissional diferenciado que participe do nível estratégico da organização.

A Classificação Brasileira de Ocupação (CBO) distingue a profissão de contador no Brasil sob três títulos: auditor, contador e perito contábil. Assunção *et al.* (2017) pesquisaram a área de administração para verificar se há invasão na profissão dos contadores. O problema apresentado foi se há sobreposição de funções com a criação da profissão controller (controladoria) devido ao distanciamento entre administradores e contadores. O objetivo principal dos autores foi a descrição das profissões para verificar se a controladoria pode ser definida como uma nova profissão ou uma especialização. Após a revisão bibliográfica



realizada, o resultado encontrado foi que a controladoria não tem requisitos essenciais para ser considerada uma profissão.

Referente à profissão de auditor da contabilidade, quando este exerce a função de forma independente, há maior responsabilidade do profissional, mas também há maior distribuição desta profissão no mercado (SANTOS e GRATERON, 2003). O problema apresentado por Santos e Grateron (2003) foi referente à possibilidade de os auditores opinarem sobre as demonstrações contábeis, visto que grandes empresas de auditoria passaram por momentos de descrédito após os resultados serem identificados como incorretos. O objetivo dos autores foi o de apresentar o papel do auditor independente na contabilidade criativa, discutindo e analisando valores éticos, morais e culturais. Realizou-se uma revisão bibliográfica para melhor análise dos dados encontrados. Como resultados obtidos, os autores concluíram que “nos dias atuais estão sendo desenvolvidos estudos no sentido de se modificar o modelo-padrão de parecer que vem sendo utilizado há anos” (SANTOS e GRATERON, 2003, p. 20).

Para o cargo de perito, Murro e Beuren (2016) investigaram mais a respeito da rede de atores na perícia contábil. O artigo apresentou como problema a configuração das redes de atores humanos e não humanos na perícia contábil judicial. O objetivo dos autores foi de investigar essa configuração no processo judicial, que afeta de forma positiva ou negativa dependendo das qualificações dos peritos. Os métodos utilizados foram pesquisas e entrevistas realizadas com os peritos contadores de alguns estados do Brasil. Os resultados encontrados estiveram de acordo com os estudos literários do tema, com dados de indicadores de desempenho para confirmar as qualificações do profissional.

A profissão de contador é umas das profissões mais estáveis do país. É uma das profissões que não se abala com crises, devido às frequentes participações de inovações e ainda sugere que o profissional esteja atento e sempre atualizado, para que seja o diferencial no momento de receber os honorários. Além disso, o contador possui uma ferramenta de extrema importância, o “big data”, conhecido como um grande conjunto de dados armazenados com capacidade de gerar informações valiosas (GASPARINI, 2017).

Para o Ministério da Educação (MEC), há diretrizes curriculares estabelecidas para as universidades em relação à capacitação, competências e habilidades de um profissional de contabilidade (BRASIL, 2004). Especificamente nos artigos 3º e 4º que discorrem entre os incisos, é definido como a universidade deve preparar o profissional. No Art. 3º, cita que o profissional deve “revelar capacidade crítico-analítica de avaliação, quanto às implicações organizacionais com o advento da tecnologia da informação” (BRASIL, 2004, p. 2) e no Art.

4º informa competências e habilidades que o curso de Ciências Contábeis deve proporcionar ao aluno.

Fonseca *et al.* (2014) afirmam que a profissão de contador se faz necessária na gestão da organização. Uma vez que profissão está em ascensão, os profissionais veem a necessidade de aprimorar conhecimento, investir em tecnologia e dominar o segmento, o qual compete à organização. Para Gasparini (2017), as empresas buscam profissionais que sejam capazes de desvendar os dados disponíveis, em prol de melhorias do negócio. Essencial que o profissional da área contábil tenha conhecimento profundo de contabilidade e domine ferramentas tecnológicas que são usadas para uma análise precisa na gestão do negócio e posteriormente na tomada de decisões.

Fonseca *et al.* (2014), estudaram a importância do contador nas organizações. O estudo teve o objetivo de demonstrar o quanto o contador é importante para o crescimento e a sustentabilidade dos negócios das entidades. O estudo foi em caráter bibliográfico, no qual os autores constataram que nas organizações não se admite um contador “guarda-livros”, com pouca especialização ou nenhum conhecimento científico. O papel do contador assume novas características que, junto aos gestores, planeja ações que devem ser tomadas e controles a serem utilizados. Os autores fizeram um breve histórico diferenciando o contador da atualidade e o antigo contador, para em seguida afirmar a importância desse profissional na tomada de decisões.

Passos (2010) também defende a importância da contabilidade no processo de tomada de decisões nas organizações, evidenciando as informações contábeis no processo gerencial. O objetivo da autora é apresentar ao leitor que durante anos a contabilidade foi vista apenas como um instrumento que oferecia informações tributárias, porém atualmente as organizações enxergam o profissional contábil como um instrumento gerencial, que auxilia em processos importantes, pois podem mudar o futuro da organização.

Em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo, surge a necessidade do profissional se diferenciar, buscando aprimorar seu desempenho enquanto indivíduo, associado ao seu capital humano, cultural e social e possuir capacidade de se adaptar às mudanças, o que determinará o aumento de seu nível de empregabilidade. Empregabilidade é a necessidade de “conhecer as ferramentas que o mercado exige” (CABRAL, 2014), pois “quanto mais suas habilidades se aproximarem do perfil profissional exigido pelos novos tempos, maiores serão as chances no mercado de trabalho; ou seja, maior será sua empregabilidade” (CABRAL, 2014).

Em diversas organizações surgiram mudanças com o agravamento global da crise econômica, afetando o mercado de trabalho e reduzindo o número de profissionais nas organizações. Por isso, a preocupação com a empregabilidade aumentou, surgindo desemprego e mais trabalhos informais. “Esses fatores desencadearam a necessidade de rever os principais aspectos que tangem a empregabilidade em um contexto mundial” (ZAMBIASI, 2018). Helal e Rocha (2011) complementam essa abordagem afirmando que o cenário do mercado de trabalho é resultado da reestruturação econômica surgida na década de 1970 com o esgotamento do modelo fordista de produção. Após essa época, as organizações passaram por profundas reestruturações que resultaram na exclusão e no surgimento de diversas ocupações. Houve diminuições nos empregos industriais, expansão do setor de serviços, flexibilização do mercado de trabalho e as relações de trabalho se tornaram mais precárias, ocasionando o aumento da ocupação por conta própria e da informalidade. (HELAL e ROCHA, 2011).

Para Zambiasi (2018), a empregabilidade acontece principalmente quando o profissional sabe compartilhar o conhecimento e se relaciona bem com seus colegas de trabalho. O nível de escolaridade, de experiência e habilidades técnicas do indivíduo não é mais primordial para estar empregado. Além disso, o profissional precisa atender a diferentes necessidades da empresa na qual está contratado e acompanhar as mudanças tecnológicas. O desejo de se atualizar e buscar mais conhecimento é o diferencial que o contador precisa para estar empregado (ZAMBIASI, 2018).

Atualmente, o Brasil tem passado por uma das piores crises econômicas com recessão, inflação em alta, aumento do desemprego, dívida interna e externa elevada, instabilidade política, entre outros problemas já comuns à população como limitação ao acesso à saúde, à educação pública de qualidade e a crimes e escândalos de corrupção. Diante desse cenário muitas pessoas estão preocupadas com a manutenção de seus empregos ou buscam uma recolocação profissional. Da mesma forma, as mudanças globais que aconteceram e acontecem acabam ocasionando impactos diretos no ambiente organizacional, onde o emprego fixo não se torna mais uma forma segura como antigamente, despertando a necessidade de se buscar formas alternativas de emprego no mercado atual. (MINARELI, 2010, apud BASSAN e HAHN, 2013).

Em tempos de altos índices de desemprego no país e em meio às mudanças tecnológicas e acesso à informação, buscar construir uma carreira e ter estabilidade requer um custo, com investimentos pessoais de energia e tempo para estudar e aprimorar habilidades, desenvolver competências. O mercado demanda uma força de trabalho capacitada, flexível, atualizada e que tenha algum diferencial dos demais candidatos, para que as empresas continuem competitivas.



Em contrapartida faz parte da existência humana buscar algum tipo de realização pessoal no exercício de sua profissão. Marques (2018) fala que as pessoas procuram há muito tempo por trabalho que tenha remuneração mais alta e que tenha estabilidade para depender deste salário para seus compromissos financeiros.

A estabilidade no emprego no Setor Público pode ser obtida através de concursos, o que pode demandar para a maioria das pessoas, anos de dedicação aos estudos para obter uma aprovação. Já no Setor Privado, muitas vezes a estabilidade está associada ao tempo de casa ou a uma carreira longa no exercício da função, agregando cada vez mais conhecimento. Estabilidade também está relacionada à confiança, adaptação, experiência e credibilidade. O profissional precisa ser bem visto por colegas e superior imediato, o que gera uma liberdade maior para trabalhar e a responsabilidade para atingir os resultados esperados pela empresa (SANCHOTENE, 2016).

Muitas organizações associam estabilidade ao crescimento interno, gerando novas e melhores oportunidades na carreira. Grandes organizações investem em seus melhores funcionários, proporcionando concursos internos para mudanças de cargo, promoções e outras ações para que eles sigam evoluindo. Além disso, estas organizações costumam ofertar também um pacote de benefícios interessante e progressivo, mediante a ascensão na empresa. (MARQUES, 2018)

Há pontos negativos que a estabilidade pode gerar: a segurança e a tranquilidade podem resultar em uma zona de conforto perigosa, na qual o profissional pode ficar estagnado ao se acomodar na função, deixando de se atualizar. Outro ponto que requer atenção é o de quem já começa sua carreira em um emprego que lhe dê estabilidade corre o risco de ter uma experiência única, segmentada. Alguns empreendedores valorizam profissionais que demonstram conhecimentos múltiplos (SANCHOTENE, 2016). Por isso, é importante ter uma perspectiva de crescimento e evolução na carreira. Conforme entrevista de Kolpeman (2015), “quando não há espaço para acomodação e quando se mantém em constante aprimoramento e aberto a novos desafios, o profissional nunca está estagnado, mesmo que esteja na mesma empresa há anos”.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa contempla uma abordagem descritiva, por mostrar um cenário que caracteriza a profissão analisada. Os dados foram tratados por estatística descritiva, por se tratar, na maioria dos dados, de informações agregadas disponibilizadas pelos sistemas do Ministério



do Trabalho. Contudo, é importante ressaltar que as bases consultadas retratam o censo do mercado de trabalho formal brasileiro, sendo os dados de extrema relevância para as descobertas reveladas. Negri *et al.* (2001) afirmam que a RAIS é uma fonte confiável de análise do mercado formal de trabalho no Brasil, principalmente por sua natureza censitária, amplitude de informação, cobertura geográfica e dimensão temporal.

Para realizar a análise longitudinal da profissão de contadores em duas décadas, optou-se pelo método de análise de conteúdo e científica sobre dados coletados. De acordo com Moraes (1999), a análise de conteúdo valoriza a abordagem qualitativa, aumentando o nível de compreensão dos autores dos fatos analisados, pois são utilizados fatores como a indução e a intuição para encontrar resultados satisfatórios. Ao aplicar a análise de conteúdo, a informação foi tratada de forma fragmentada, utilizando as categorias da comunicação, na qual devem ser válidas, pertinentes ou adequadas, exaustivas ou inclusivas, homogêneas, mutuamente exclusiva, consistentes, objetivas ou fidedignas (MORAES, 1999).

As variáveis analisadas na profissão contábil foram o tempo de emprego por faixa salarial, gênero, setores do IBGE, natureza jurídica por tempo de emprego, admissões e demissões por determinado período. Para o desenvolvimento da pesquisa, foram utilizados dados secundários, disponíveis na base da RAIS, definida como a coleta de dados oficial para este trabalho, devido à integridade da amostra desejada, disponibilizada pelo sistema do Ministério do Trabalho.

Para a análise e o desenvolvimento do artigo, foram analisadas as informações transmitidas pelos empregadores de 1996 a 2016, da família ocupacional de contadores e auditores. Para consolidar os dados, foram utilizadas planilhas eletrônicas, no Microsoft Office Excel, o que também contribuiu para a elaboração dos gráficos e tabelas para a análise dos dados. A utilização de gráficos de cruzamento de informações também foi utilizada para obter análises críticas mais aprofundadas, que caracteriza a metodologia mais adequada a este trabalho, respondendo ao objetivo proposto.

4 ANÁLISE DE DADOS

Visando compreender a profissão contador no Brasil, que abrange os títulos auditor, contador e perito contábil, foram analisados dados sobre emprego, estabilidade e a carreira desse profissional, disponíveis no *Business Intelligence* (BI) do Ministério do Trabalho, que

reúne informações dos relatórios da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).

Ao realizar uma comparação entre a remuneração salarial ao longo de duas décadas (1996 a 2016) e a evolução do número de profissionais, com datas de corte nos anos de 2001, 2006 e 2011, observa-se comportamentos distintos.

Tabela 1 – Número de profissionais por faixa salarial, de 1996 a 2016 - Contadores

Natureza jurídica	1996	2001	2006	2011	2016
0,01 a 2,00 SM	1.960	1.379	4.748	8.118	11.666
2,01 a 5,00 SM	4.995	6.210	18.925	40.181	61.639
5,01 a 10,00 SM	8.836	11.660	25.757	41.172	47.336
10,01 a 15,00 SM	7.762	9.152	12.416	16.582	16.196
15,01 a 20,00 SM	5.906	5.866	6.514	8.104	7.710
MAIS DE 20,0 SM	15.724	11.474	14.279	14.537	11.310
IGNORADO	2.408	849	1.581	1.688	2.582
TOTAL	47.591	47.419	84.220	130.382	158.439

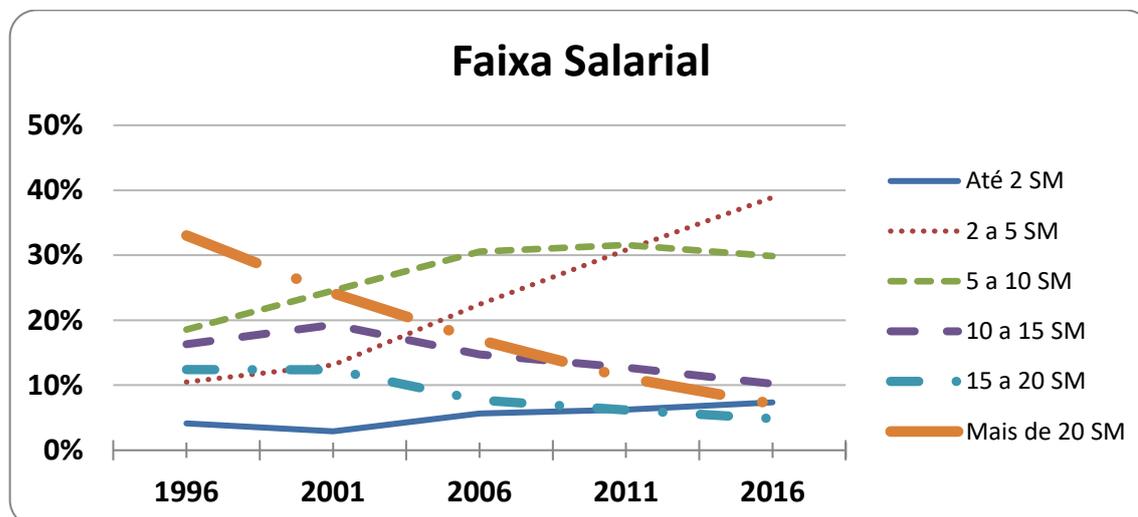
Fonte: Elaborado pelos autores com dados extraídos da RAIS (2018)

Nesse período houve queda nas faixas salariais mais elevadas, na qual profissionais que recebiam mais de vinte salários mínimos representavam 33% em 1996, representados por 15.724 de um total de 47.591 profissionais, já em 2016 essa representação caiu para 7%, com 11.310 de um total de 158.439 profissionais. Na faixa salarial de quinze a vinte salários mínimos, houve queda de oito pontos percentuais no mesmo período. Em 2001, a faixa salarial de dez a quinze salários mínimos apresentou crescimento de três pontos percentuais, no entanto, nos anos seguintes, também houve queda. A faixa salarial de cinco a dez salários mínimos apresentou crescimento de seis pontos percentuais em 2001 e em 2006, um ponto percentual em 2011 e, mesmo diante de crise financeira no país com quedas significativas em 2014 e 2015, conseguiu se recuperar e fechou 2016 com o patamar próximo de 2011, com queda de apenas 1,7 pontos percentuais.

A faixa salarial de dois a cinco salários mínimos apresentou destaque, com crescimento constante, de 2,6 pontos percentuais em 2001, de 9,4 pontos percentuais em 2006, de 8,4 pontos percentuais em 2011 e de 8 pontos percentuais em 2016. Já a faixa salarial de até dois salários mínimos apresentou pouca variação, de 3,2 pontos percentuais ao longo das duas décadas, de 1996 a 2016. É importante observar que mesmo diante de um cenário de crise, as duas faixas salariais que representam mais de 50% da categoria se recuperaram rapidamente, em menos de

dois anos. Essa questão retrata a importância desse profissional, que mesmo em situação adversa é indispensável ao negócio.

Gráfico 1 - Faixa salarial no Brasil, de 1996 a 2016 - Contadores

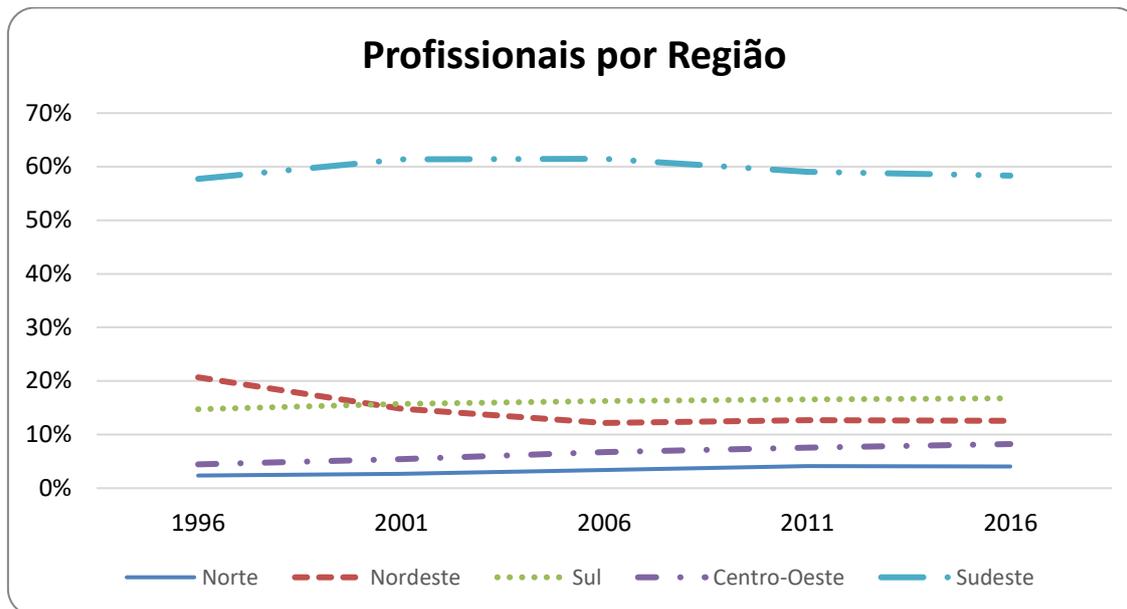


Fonte: Elaborado pelos autores com dados extraídos da RAIS (2018)

A média referente à remuneração de um profissional de contabilidade é atrativa, pois ao analisar os dados, é notório que em algumas regiões do Brasil a profissão é mais valorizada financeiramente. O número de profissionais é baixo nos estados que possuem parte das remunerações mais altas, o que pode ser determinante em relação à oferta x demanda. Quanto à concentração de profissionais por região, há pouca variação. As regiões Norte e Sul tiveram aumento de dois pontos percentuais ao longo de 20 anos, já a Centro-Oeste teve crescimento de quatro pontos percentuais. A região Nordeste apresentou retração, com queda de seis pontos percentuais em 2001, queda de três pontos percentuais em 2006, crescimento de um ponto percentual em 2011, mantido em 2016. Ao longo das duas décadas analisadas, teve queda de oito pontos percentuais. A região Sudeste detinha 58% dos profissionais em 1996, com crescimento de três pontos percentuais em 2001, chegando a 61%, mantidos em 2006. Já em 2011 e 2016 voltou ao patamar inicial, de 58% dos profissionais.



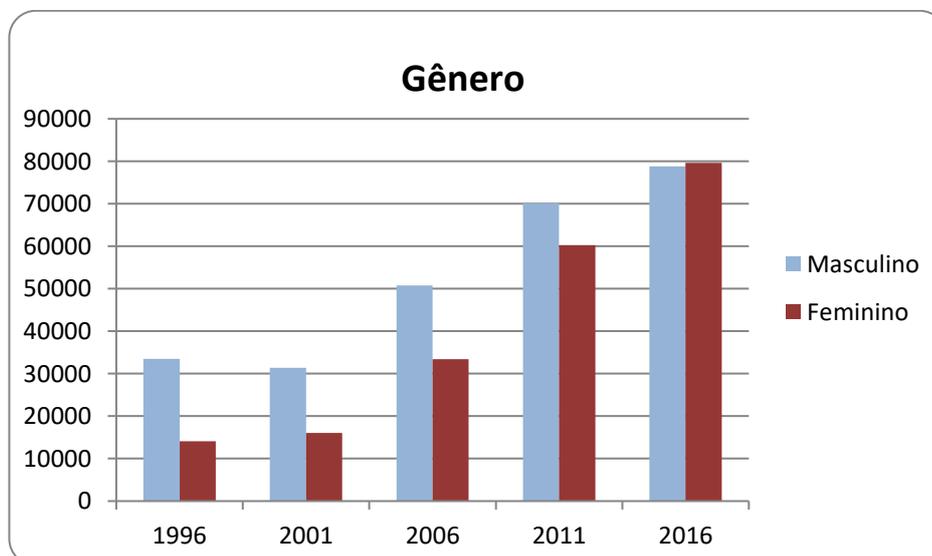
Gráfico 2 - Profissionais por Região do Brasil, de 1996 a 2006 – Contadores



Fonte: Elaborado pelos autores com dados extraídos da RAIS (2018)

Outro dado interessante a ser destacado é referente ao gênero, pois de acordo com os dados coletados na base RAIS, o levantamento nos confere a atual distribuição da profissão no ano de 1996 com 33.464 homens x 14.127 mulheres, no ano de 2001 com 31.372 homens x 16.047 mulheres, em 2006 com 50.781 homens x 33.439 mulheres, em 2011 com 70.105 homens x 60.277 mulheres, por último em 2016 com 78.792 homens x 79.647 mulheres. O número de mulheres cresceu a cada ano, e chegou a ultrapassar a quantidade de homens no último ano analisado.

Gráfico 3 – Gênero dos profissionais no Brasil, de 1996 a 2016 - Contadores



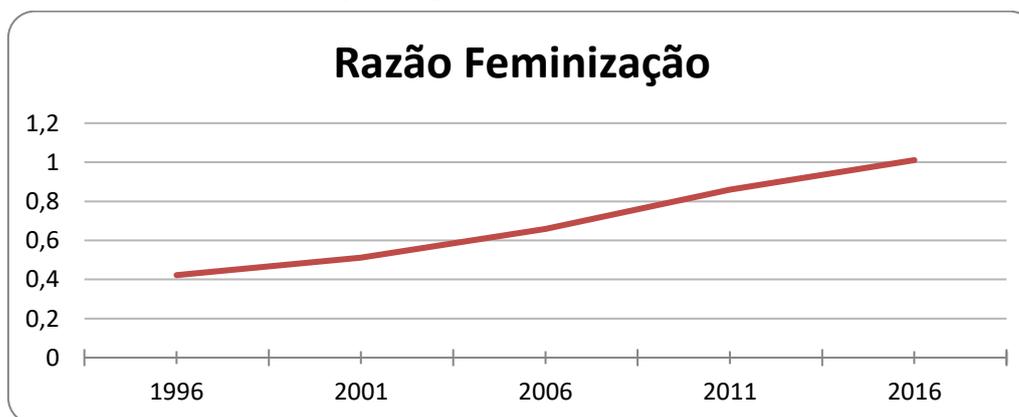


Fonte: Elaborado pelos autores com dados extraídos da RAIS (2018)

Percebe-se que o crescimento na participação das mulheres na profissão contábil em 1996 representava 30% dos profissionais, crescendo gradativamente até chegar a 2016 com 50% de representação dos profissionais, ou seja, crescimento de vinte pontos percentuais em duas décadas. A profissão é aberta para ambos os gêneros, possibilitando também uma maior inserção da mulher no mercado de trabalho.

Confirmando a comparação e crescimento na profissão em relação aos gêneros, segundo o site do CRC/SP, em opinião da Vice-Presidente Marcia Ruiz (2017), através de previsões estatísticas no ano de 2026, no estado de São Paulo, o quadro de profissionais mulheres será acima do quadro de homens, cerca de 1%. Conforme Oliveira (2012), o processo de feminização dos contadores vem desde 1985, quando a razão saiu de 0,23 e foi para 0,42 em 1996. Já em 2001 foi para 0,51, em 2006 para 0,66, em 2011 para 0,86. A razão de feminização chegou a 1,01 em 2016. Apenas não houve variação do ano 2000 para 2001 e do ano 2015 para 2016, mas é evidente a ascensão da mulher no mercado da contabilidade. Tal característica do aumento do trabalho feminino reflete a crescente participação da mulher na população economicamente ativa (PEA).

Gráfico 4 - Razão Feminização dos profissionais no Brasil, de 1996 a 2016 - Contadores



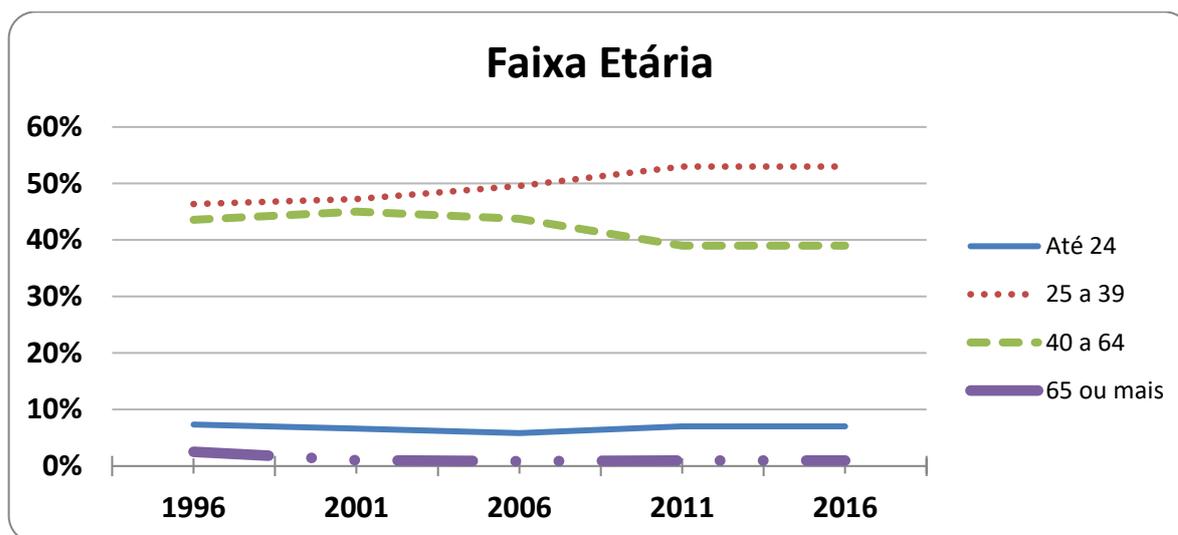
Fonte: Elaborado pelos autores com dados extraídos da RAIS (2018)

Outro dado que foi explorado e de grande relevância é a faixa etária dos profissionais. Os dados demonstram que a faixa etária no qual ocorre maior inserção de contadores no mercado de trabalho está entre 25 e 39 anos de idade, com 46% em 1996, 47% em 2001, 50% em 2006 e 53% em 2011 e em 2016. Já os profissionais de 40 a 64 anos apresentaram queda, em 1996 detinham 44% e em 2016 detinham 39%. Os profissionais com 65 anos ou mais



representam uma média de apenas 1% da categoria e os de até 24 anos representam uma média de 7%. Com esses dados é possível constatar que o mercado está absorvendo profissionais mais jovens, ainda em formação. No entanto, pessoas idosas continuam com pouco espaço nessa atividade.

Gráfico 5 - Faixa Etária dos profissionais no Brasil, de 1996 a 2016 - Contadores



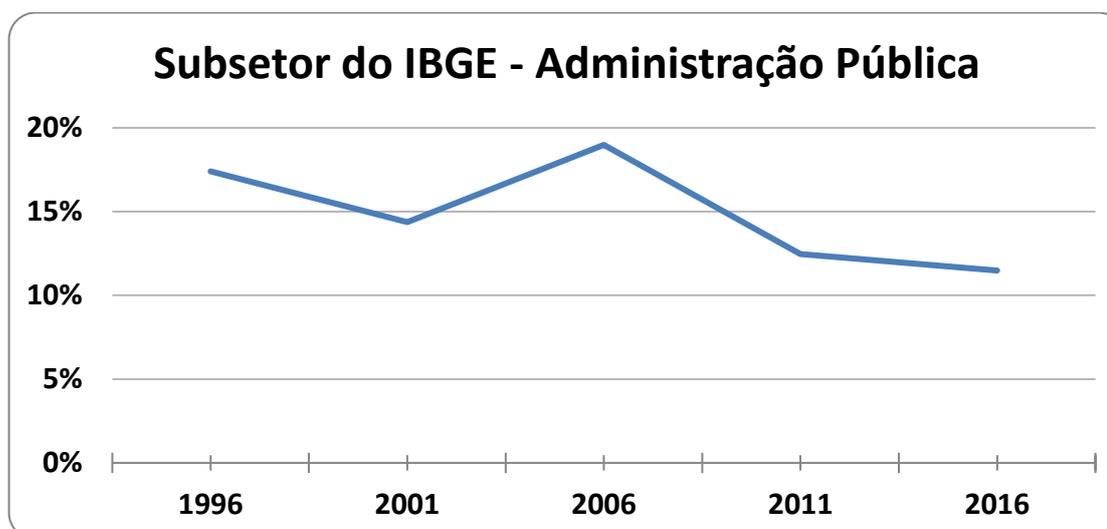
Fonte: Elaborado pelos autores com dados extraídos da RAIS (2018)

A estabilidade se dá pelo menor número de desligamentos dos profissionais, pois quanto maior for o tempo de vínculo do profissional, maior será a estabilidade. Em relação aos contadores que prestam serviços aos órgãos públicos, estes possuem maior estabilidade comparada aos contadores de empresas privadas ou sem fins lucrativos (OLIVEIRA, 2012).

Ao analisarmos o número de profissionais atuantes no setor público, percebemos queda. Em 1996 eram 17% dos profissionais, em 2001 eram 14% retratando queda de três pontos percentuais, em 2006 eram 19%, com crescimento de cinco pontos percentuais, em 2011 eram 12%, com queda de sete pontos percentuais e por último, 2016, com 11% dos profissionais. No final do período analisado a queda foi de seis pontos percentuais, devido às quedas e crescimentos no intervalo. Inicialmente, tal análise pode apontar que a busca por estabilidade profissional através de concursos públicos não tem sido tão atrativa como há vinte anos. No entanto, cabe uma análise mais profunda sobre essa variável, como por exemplo, avaliar a oferta de concursos, a saída de profissionais desse segmento e a remuneração desse subsetor, para que seja possível determinar se realmente trabalhar na administração pública deixou de ser atrativo.



Gráfico 6 - Subsetor do IBGE, de 1996 a 2016 – Contadores na Administração Pública



Fonte: Elaborado pelos autores com dados extraídos da RAIS (2018)

O aumento da absorção profissional no setor privado pode dar indícios que a remuneração nesse segmento pode estar maior, mesmo considerando a redução na estabilidade profissional. Ao analisar informações por subsetores em relação à profissão de contador do IBGE, RAIS – Ministério do Trabalho e Emprego, nos últimos vinte anos podemos perceber que a distribuição de profissionais por subsetor privado do IBGE é bem pulverizada. É possível destacar o crescimento da profissão na administração técnica profissionalizante, atacado e varejo, indústria química, instituições financeiras, transporte e comunicação.

Avaliando os dados apresentados no ano de 2016, em relação ao ano de 2015, é explícita a redução de profissionais em um contexto geral (22%), no qual podemos apontar como causa a crise econômica que o país se encontrava no referido ano da redução. Muitas empresas encerraram suas atividades afetando diretamente na profissão de contador, podemos destacar algumas áreas com redução significativa, tais como: transporte e comunicação, indústria química, atacado e varejo e administração técnica profissionalizante.

Tabela 2 - Profissionais por Subsetores do IBGE, de 1996 a 2016 - Contadores

Natureza jurídica	1996	2001	2006	2011	2015	2016
EXTR MINERAL	288	280	1.420	1.540	1.805	1.293
MIN NAO MET	474	358	704	1.151	1.693	1.362
IND METALURG	1.275	979	2.176	2.878	3.458	2.652
IND MECANICA	637	558	1.853	3.258	4.553	3.271
ELET E COMUN	510	540	1.228	1.848	2.681	1.945
MAT TRANSP	460	692	1.985	2.870	4.114	2.939
MAD E MOBIL	367	322	638	910	1.222	946

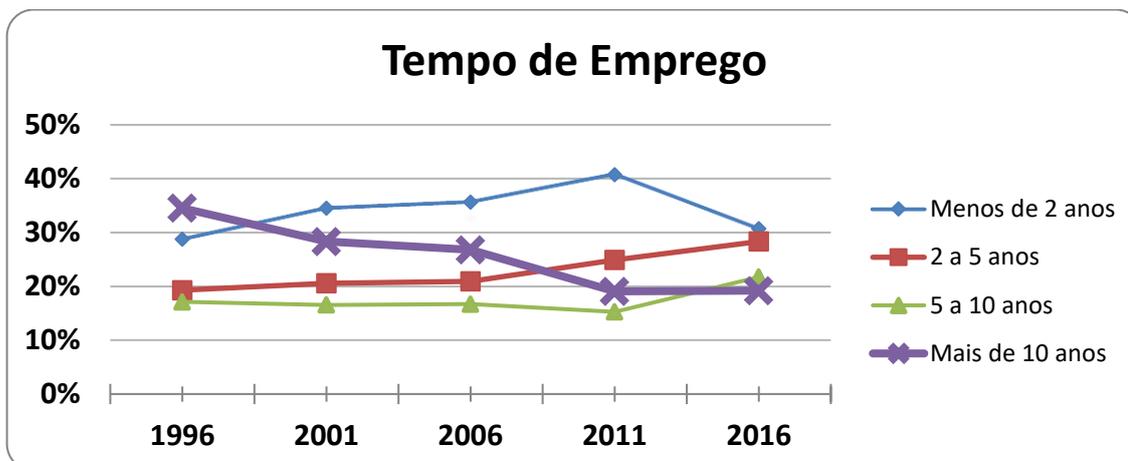
PAPEL E GRAF	636	543	1.143	1.665	2.353	1.949
BOR FUM COUR	379	336	956	1.193	1.715	1.324
IND QUIMICA	1.079	1.320	3.849	6.164	8.376	6.733
IND TEXTIL	854	576	1.081	1.598	2.452	1.736
IND CALCADOS	86	73	186	279	512	438
ALIM E BEB	1.552	1.323	3.836	5.695	7.676	6.094
SER UTIL PUB	2.057	2.881	1.697	2.452	3.020	2.662
CONSTR CIVIL	1.562	1.341	1.971	4.298	6.235	3.932
COM VAREJ	3.527	3.276	5.772	9.039	14.552	10.405
COM ATACAD	1.499	1.558	3.891	6.989	11.212	9.006
INST FINANC	5.392	5.059	6.103	9.252	11.476	10.151
ADM TEC PROF	8.084	9.664	15.460	32.188	65.736	48.717
TRAN E COMUN	3.080	3.094	3.548	5.123	8.266	6.096
ALOJ COMUNIC	2.342	3.027	4.035	5.764	7.969	6.486
MED ODON VET	1.231	1.086	1.760	2.851	4.530	3.597
ENSINO	918	996	1.748	3.411	5.059	4.588
ADM PUBLICA	8.279	6.819	15.988	16.259	19.664	18.191
AGRICULTURA	877	718	1.192	1.707	2.448	1.926
OUTR/IGN	146	0	0	0	0	0
TOTAL	47.591	47.419	84.220	130.382	202.777	158.439

Fonte: Elaborado pelos autores com dados extraídos da RAIS (2018)

Referente ao tempo de emprego, houve queda significativa de profissionais com mais de 10 anos em um mesmo local. Em 1996 representavam 35%, em 2001 e 2006 o índice caiu para 28% e 27%, respectivamente, e em 2011 e 2016 era de 19%. De 5 a 10 anos manteve-se na casa dos 17% nos anos de 1996, 2001 e 2006, caindo um pouco em 2011 quando chegou a 15% e em 2016 houve crescimento de sete pontos percentuais, chegando a 22%. Na faixa de 2 a 5 anos, há alteração no comportamento, sendo em 1996 com 19%, em 2001 e 2006 com 21%, em 2011 com 25%, e chegando em 2016 com 28%. Apesar de grande parte dos contadores trabalharem na mesma empresa por mais de 2 anos, ainda há uma média alta de desligamentos em menos de 2 anos. Em 1996 houve o desligamento de 29% dos profissionais que trabalhavam há menos de 2 anos, em 2001 foram 35%, em 2006 foram 36%, em 2011 foram 41% e em 2016 foram 31%. Essa variação deve ter seu estudo aprofundado para verificar se as saídas estão relacionadas à crise econômica que resultou na demissão de funcionários mais experientes, com salários mais elevados ou às novas oportunidades de trabalho mais atrativas que faz com que os profissionais se arrisquem em empregos novos.



Gráfico 7 – Tempo de Emprego dos profissionais no Brasil, de 1996 a 2016 - Contadores



Fonte: Elaborado pelos autores com dados extraídos da RAIS (2018)

É interessante ressaltar que a base RAIS consultada, além dos gráficos e tabelas gerados, revelam análises essenciais para o profissional contador que está entrando ou já está inserido no mercado de trabalho formal brasileiro. Nota-se oportunidade e crescimento na profissão de contador, possibilitando ao especialista da área a estabilidade aspirada. A profissão contábil consiste em um trabalho exercido habitualmente nas células sociais, com o objetivo de prestar informações e orientações baseadas na explicação dos fenômenos patrimoniais, ensejando o cumprimento de deveres sociais, legais, econômicos, tão como a tomada de decisões administrativas, além de servir de instrumentação histórica da vida da riqueza (SÁ, 2006).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho era analisar a atualidade da profissão de contador e suas variações nas duas últimas décadas (de 1996 a 2016), de acordo com os dados coletados na base RAIS e no CAGED, sendo a metodologia consistindo na coleta de dados quantitativos apresentados pela RAIS e a análise descritiva do mercado de trabalho formal do contador, auditor e perito contábil. Os resultados encontrados na revisão literária e análise de dados atenderam às expectativas dos pesquisadores.

A coleta de dados possibilitou aos autores um conhecimento mais abrangente em relação à profissão e à forma em que o profissional contábil vem se destacando nas organizações, fazendo parte do quadro estratégico das empresas. Os autores pesquisados e os dados analisados demonstram a importância da contabilidade na gestão da empresa, pois as informações



contábeis e gerenciais são fundamentais para os processos decisórios e de planejamento da organização.

De acordo com a revisão literária e a análise de dados, conclui-se que a profissão contábil está em ascensão, atesta estabilidade e oferece oportunidades para o desenvolvimento da carreira. Há crescimento profissional em diversas áreas, sendo considerada uma das mais estáveis do país, além da oportunidade da mulher se inserir no mercado de trabalho, diminuindo a disparidade de gêneros.

Como limitações da pesquisa, não é possível afirmar se há estabilidade para todos que decidiram pela carreira de contador, pois é uma profissão que vem se transformando com adventos tecnológicos, automatização e integração de processos agregando valor ao trabalho. O profissional necessita adquirir conhecimento (técnicos e de gestão) e credibilidade para inserção e permanência no mercado. Sugere-se uma pesquisa mais aprofundada nas empresas, sobre o perfil dos profissionais, para verificar o critério de contratação utilizado por cada uma e os resultados alcançados pelos contadores empregados a longo prazo.

REFERÊNCIAS

ASSUNCAO, Jessica Santos de et al. **A relação entre a controladoria e a administração: Especialização ou invasão de área?** Brasília, XXVIII ENANGRAD, ago. 2017. Disponível em <http://www.enangrad.org.br/pdf/2017_ENANGRAD389.pdf>. Acesso em 14 mar. 2018.

BASSAN, Dilani Silveira; HAHN, Patricia Fabiane. **A empregabilidade dos egressos do curso de Administração das Faculdades Integradas de Taquara: estudo de caso.** COLÓQUIO - Revista do Desenvolvimento Regional - Faccat - v. 10, n. 1, jan./jun. 2013. Disponível em: <https://seer.faccat.br/index.php/coloquio/article/download/26/pdf_18>. Acesso em: 27 mai. 2018.

BEZERRA, Juarez Bandeira. **Os novos rumos da Contabilidade: área sofre mudanças e requer profissionais atualizados.** 2015. Disponível em: <www.administradores.com.br/artigos/carreira/os-novos-rumos-da-contabilidade/88158/>. Acesso em: 29 abr. 2018.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. **Resolução CNE/CES 10, de 16 de dezembro de 2004.** Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Ciências Contábeis, bacharelado, e dá outras providências. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10_04.pdf>. Acesso em: 28 mai. 2018.

CABRAL, Glauber Halt. **O que significa o termo empregabilidade?** 2014. Disponível em: <<https://www.campograndenews.com.br/marketing-pessoal/o-que-significa-o-termo-empregabilidade>>. Acesso em: 28 mai. 2018.

CRC/MG. **História do CRCMG.** Conselho Regional de Contabilidade de Minas Gerais. Disponível em: <<http://www.crcmg.org.br/conteudo/ver/id/16/historia-do-crcmg>>. Acesso em: 28 abr. 2018.

CRC/SP. **Igualdade de Gêneros:** Na semana da Mulher, vice-presidente do CRCSP, Marcia Ruiz Alcazar, fala sobre a desconstrução de preconceitos e estereótipos; o número de mulheres na Contabilidade só cresce. 2017. Disponível em: <http://www.crcsp.org.br/portal/publicacoes/crcsp-online/materias/419_11.htm>. Acesso em: 29 abr. 2018.

FONSECA, Reinaldo Aparecida *et. al.* **A importância do Contador nas Organizações.** In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO TECNOLÓGICA, 11, 2014. Resende. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/32720337.pdf>> Acesso em: 29 abr. 2018.

GASPARINI, Cláudia. **O novo perfil de uma das profissões mais estáveis do Brasil:** Com o avanço do big data, a carreira em contabilidade tem exigido novas competências. Confira o perfil mais requisitado no momento. 2017. Disponível em: <exame.abril.com.br/carreira/o-novo-perfil-de-uma-das-profissoes-mais-estaveis-do-brasil/>. Acesso em: 29 abr. 2018.

HELAL, Diogo Henrique; ROCHA, Maíra. **O discurso da empregabilidade:** o que pensam a academia e o mundo empresarial. CADERNOS EBAPE. BR, v. 9, nº 1, artigo 8, Rio de Janeiro, Mar. 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cebape/v9n1/v9n1a09.pdf>>. Acesso em: 28 mai. 2018.

KOLPEMAN, Márcia. **Tendências atuais no desenvolvimento de carreiras.** 2015. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/tendencias-atuais-no-desenvolvimento-de-carreiras/>>. Acesso em: 28 mai. 2018.

MARQUES, José Roberto. **As vantagens e desvantagens da estabilidade no emprego.** 2018. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching-carreira/vantagens-desvantagens-estabilidade-no-emprego/>>. Acesso em: 27 mai. 2018.

MORAES, Roque. **Análise de conteúdo.** Revista Educação, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999. Disponível em: <http://cliente.argocom.br/~mgos/analise_de_conteudo_moraes.html> Acesso em: 17 mai. 2018.

MURRO, Eduardo Vinícius Bassi; BEUREN, Ilse Maria. **Redes de atores na perícia contábil judicial:** uma análise à luz da Teoria Ator-Rede. Revista Brasileira de Gestão de Negócios, São Paulo, v. 18, n. 62, p. 633-657, dez. 2016. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-48922016000400633&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 17 mar. 2018.

NEGRI, João Alberto de *et. al.* **Mercado formal de trabalho:** comparação entre os microdados da RAIS e da PNAD. Rio de Janeiro: IPEA, 2001.

OLIVEIRA, Josmária Lima Ribeiro de. Estudo comparado entre Bibliotecários, contadores e analistas de tecnologia da informação: processo de profissionalização e seu efeito na formação,

atuação e reconhecimento profissional. (**Tese de Doutorado**). Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, Escola de Ciência da Informação, 2012.

PASSOS, Quismara Corrêa dos. **A importância da contabilidade no processo de tomada de decisão nas empresas.** 2010. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/25741>>. Acesso em: 24 mai. 2018.

RAIS. Relação Anual das Informações Sociais. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2018. Disponível em: <<http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>>. Acesso em: 28 abr. 2018.

SÁ, Antônio Lopes de. **A Evolução da Contabilidade.** São Paulo: Thomson, 2006.

SANCHOTENE, Diná. **As vantagens e desvantagens dos cargos público e privado.** Não há perfeição, por isso o importante é fazer o que gosta. 2016. Disponível em: <<https://www.gazetaonline.com.br/noticias/economia/2016/06/as-vantagens-e-desvantagens-dos-cargos-publico-e-privado-1013951511.html>>. Acesso em: 07 jun. 2018.

SANTOS, Ariovaldo dos; GRATERON, Ivan Ricardo Guevara. **Contabilidade criativa e responsabilidade dos auditores.** Revista Contabilidade & Finanças, São Paulo, v. 14, n. 32, p. 07-22, ago. 2003. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rcf/v14n32/v14n32a01.pdf>>. Acesso em 16 mar. 2018.

ZAMBIASI, Fábio. **Empregabilidade.** 2018. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/academico/empregabilidade/109068/>>. Acesso em: 28 mai. 2018.