

## **Características da Movimentação dos Trabalhadores na Área Contábil no Período de 2008 a 2017**

### **Characteristics of the Movement of Workers in the Accounting Area for the Period 2008 to 2017**

#### **Caroline Sulzbach Pletsch**

Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Contabilidade da  
Universidade Regional de Blumenau – FURB  
Professora do Departamento de Ciências Contábeis da  
Universidade do Estado de Santa Catarina - UDESC  
[carol\\_spletsch@yahoo.com](mailto:carol_spletsch@yahoo.com)

#### **Cleonice Witt**

Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Contabilidade da  
Universidade Regional de Blumenau – FURB  
Professora do curso de Ciências Contábeis e Administração da Universidade do Contestado  
[cleonicewitt7@gmail.com](mailto:cleonicewitt7@gmail.com)

#### **Marcia Zanievicz da Silva**

Doutora em Contabilidade e Administração pela FURB  
Professora do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da  
Universidade Regional de Blumenau - FURB  
[mzsilva@furb.br](mailto:mzsilva@furb.br)

#### **Nelson Hein**

Doutor em Engenharia de Produção pela UFSC  
Professor do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da  
Universidade Regional de Blumenau – FURB  
[hein@furb.br](mailto:hein@furb.br)

#### **Resumo**

O estudo teve por objetivo analisar as características da movimentação dos trabalhadores na área contábil no período de 2008 a 2017. A pesquisa é relevante para a compreensão das características da empresa e do trabalhador nas movimentações de admissão e desligamento na área contábil e na identificação das características que influenciam nessa movimentação dos trabalhadores. Trata-se de um estudo descritivo, documental e quantitativo.

A população refere-se à movimentação de pessoas admitidas e desligadas no Brasil, declaradas no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), no período de 2008 a 2017. A amostra totalizou 1.230.021 movimentações de admissão e desligamento ocorridas na área contábil, sendo 656.389 admitidos e 573.632 desligados. Os dados foram coletados no período de março a abril de 2018. Utilizou-se da ferramenta de análise de dados *Power Query*, disponível no *Excel*, para trabalhar com os dados. Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva e regressão logística binária, com o uso do *software* SPSS®. Os resultados demonstraram que das movimentações ocorridas, 53,4% referem-se a admissão, enquanto 46,6% são de desligamento. As características encontradas com maior frequência para essas movimentações foram: empresas com 4 a 49 funcionários, que de acordo com o Sebrae se enquadram como Microempresa e Empresa de Pequeno Porte; trabalhadores com ensino médio

completo, superior incompleto e superior completo; 44 horas contratadas semanalmente; trabalhadores com faixa etária entre 16 a 35 anos; 67% do sexo feminino; salários mensais enquadrados até 2.000 reais; desligamentos entre 1 a 24 meses de trabalho na empresa. Por fim, identificou-se que o tamanho do estabelecimento, quantidade de horas contratuais por semana, idade do trabalhador, salário mensal, sexo e tempo de emprego do trabalhador são características da movimentação dos trabalhadores na área contábil no período de 2008 a 2017, no que se refere ao seu desligamento.

**Palavras-chave:** Admissão. Demissão. Área Contábil. Rotatividade. CAGED. Consultoria. Auditoria. Tributária.

### **Abstract**

The objective of the study was to analyze the characteristics of the movement of workers in the accounting area from 2008 to 2017. The research is relevant for the understanding of the characteristics of the company and the worker in the admission and dismissal movements in the accounting area and in the identification of the characteristics that influence this movement of workers. It is a descriptive, documentary and quantitative study. The population refers to the movement of hired and dismissed people in Brazil, declared in the General Register of Employed and Unemployed (CAGED), from 2008 to 2017. The sample totaled 1,230,021 hiring and dismissal occurred in the accounting area, 656,389 were admitted and 573,632 dismissed. Data were collected from March to April 2018. We used the Power Query data analysis tool, available in Excel, to work with the data. Data were analyzed using descriptive statistics and binary logistic regression using the SPSS® software. The results showed that of the movements occurred, 53.4% refer to admission, while 46.6% are dismissal. The most frequently found characteristics for these movements were: companies with 4 to 49 employees, which according to Sebrae fall under the name of Micro and Small Business; workers with complete high school, incomplete higher education and complete higher education; 44 hours contracted weekly; workers aged 16 to 35 years; 67% female; monthly salaries framed up to 2,000 reais; leave between 1 to 24 months of work in the company. Finally, it was found that the size of the establishment, number of contract hours per week, age of the worker, monthly salary, gender and time of employment of the worker are characteristics of the movement of workers in the accounting area from 2008 to 2017, in that refers to your shutdown.

**Keywords:** Admission. Resignation. Accounting area. Turnover. CAGED. Consulting. Audit. Tax.

## **1 Introdução**

O desenvolvimento da economia, a convergência da contabilidade nacional para padrões internacionais e um sistema tributário cada vez mais complexo, transformou a atividade contábil em fator chave de sucesso para muitas empresas. Este cenário faz surgir uma demanda crescente por profissionais qualificados e tem motivado estudos como os de Albrecht e Sack (2000) e Doran e Brown (2001), em que os autores alertaram sobre a necessidade de atualização constante dos profissionais contábeis para enfrentar essas mudanças.

Em um horizonte mais competitivo, o profissional contábil precisa se atualizar e incorporar competências estratégicas para atender as necessidades da empresa, competências essas que são aperfeiçoadas pela atuação profissional (FARIA; QUEIROZ, 2009). A busca pela atualização também recaiu sobre as empresas que precisaram criar políticas de treinamento e educação continuada, com o objetivo de construir uma cultura adaptada ao novo cenário; o treinamento oferecido além de aumentar a capacidade técnica do profissional, também propicia comprometimento desse profissional com a empresa, conforme relatado no estudo de Nouri e

Parker (2013). Por outro lado, o treinamento oferecido pelas empresas gera um custo; o estudo de Patias et al. (2015) demonstrou que um dos principais custos da rotatividade é o custo de treinamento dos novos colaboradores.

A rotatividade de pessoal na área contábil é uma questão que preocupa os dirigentes, pois há escassez de mão de obra qualificada (HALL; SMITH, 2009). Estudos indicam que o *turnover* diminui quando os colaboradores acreditam que a empresa oferecerá oportunidades de crescimento na carreira (NOURI; PARKER, 2013), quando as decisões que envolvem remunerações e promoções são imparciais, gerando assim comprometimento e satisfação no trabalho (SALAMIN, HOM, 2005; KOHLMAYER; PARKER, 2005).

Diante do exposto, de que na área contábil a qualificação e atualização são imprescindíveis para o profissional e que a rotatividade gera custos, faz-se necessário ampliar o entendimento sobre a movimentação dos trabalhadores. Assim, elaborou-se a seguinte questão de pesquisa: Quais são as características da movimentação dos trabalhadores na área contábil no período de 2008 a 2017? O objetivo do estudo consiste em analisar as características da movimentação dos trabalhadores na área contábil no período de 2008 a 2017. Trata-se de um estudo descritivo, documental e quantitativo. A amostra totalizou 1.230.021 movimentações de admissão e desligamento ocorridas na área contábil, com base no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva e regressão logística binária, com o uso do *software* SPSS®.

Estudos foram desenvolvidos acerca da rotatividade pessoal, como Weng e McElroy (2012), que investigou a relação do crescimento na carreira e o comprometimento ocupacional afetivo com as intenções de rotatividade. A rotatividade também foi relacionada com a justiça organizacional (KOHLMAYER; PARKER, 2005) e com o *mentoring* (HALL; SMITH, 2009). O custo da rotatividade de pessoal em uma empresa da construção civil foi explorado por Viana Filho et al. (2011) e em supermercados (PATIAS et al., 2015). Também foram investigadas as causas da rotatividade de empregados em escritórios contábeis (ECKERT et al., 2017). Esse estudo difere dos demais pois investiga e descreve as características da admissão e demissão de pessoal que exerce as funções inerentes a área contábil.

Este estudo contribui para a compreensão das características da empresa e do trabalhador nas movimentações de admissão e desligamento na área contábil e na identificação das características que influenciam nessa movimentação dos trabalhadores. Na prática, essas informações são úteis para as empresas e para os trabalhadores. Para as empresas na medida que a identificação das características que influenciam na admissão e desligamento possibilita verificar alternativas para a contratação e retenção de trabalhadores. Para os trabalhadores contribui para a compreensão desse contexto.

O artigo está estruturado em cinco tópicos. O primeiro contempla a introdução. No segundo é abordada a fundamentação teórica, com foco para as habilidades, características e funções do profissional contábil. No terceiro e quarto tópico tem-se os procedimentos metodológicos e descrição e análise dos resultados, respectivamente. Por fim, apresenta-se as considerações finais.

## **2 Fundamentação Teórica**

A profissão contábil desempenha um papel importante para a economia e o desenvolvimento de qualquer nação, pois dedica-se ao gerenciamento de vários subsistemas que se relacionam com eventos e decisões (IBADIN; OYAKHIROMHE, 2010). Um estudo de 2015 da *Internacional Federation of Accountants* (IFAC) concluiu que a profissão contábil está fortemente relacionada ao crescimento econômico dos países e melhores padrões de vida, contribuindo com USD \$ 575 bilhões anuais para a economia global. Esse estudo concluiu ainda que os países que possuem maior participação de contadores entre as ocupações têm um PIB

per capita mais alto, bem como que a correlação entre a participação dos contadores no emprego total e o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) é forte, entre outros achados.

Devido ao impacto da contabilidade no mundo econômico, aos seus profissionais são requeridas habilidades adicionais ao conhecimento técnico, conforme propõe o IFAC (2017) por meio da IES 3, conforme Quadro 1.

**Quadro 1- Habilidades que devem ser adquiridas, consolidadas e desenvolvidas pelo profissional contábil**

Habilidades	Descrição
Habilidades Intelectuais	<ul style="list-style-type: none"> <li>- habilidade para localizar, obter, organizar informações vindas de fontes humanas, impressas e eletrônicas;</li> <li>- capacidade para investigar, pesquisar, raciocinar e analisar criticamente;</li> <li>- capacidade para identificar e resolver problemas e situações inesperadas.</li> </ul>
Habilidades Técnicas e Funcionais	<ul style="list-style-type: none"> <li>- proficiência em matemática, estatística e domínio da tecnologia da informação;</li> <li>- conhecimento de modelos de decisão e análise de risco;</li> <li>- conhecimento de medidas de acompanhamento de resultados;</li> <li>- desenvolvimento e elaboração de relatórios;</li> <li>- atuação em conformidade com a legislação e requerimentos de agências reguladoras.</li> </ul>
Habilidades Pessoais	<ul style="list-style-type: none"> <li>- autogerenciamento;</li> <li>- iniciativa, influência e autoaprendizagem;</li> <li>- habilidade para selecionar e definir prioridades para atingir as metas com os recursos disponíveis;</li> <li>- capacidade de antecipar e se adaptar às mudanças;</li> <li>- considerar as implicações de valores, ética e atitudes nas tomadas de decisões;</li> <li>- ceticismo profissional.</li> </ul>
Habilidades Interpessoais	<ul style="list-style-type: none"> <li>- trabalhar com outras áreas da empresa como consultor de processos e solucionar conflitos;</li> <li>- trabalhar em equipe;</li> <li>- interagir com pessoas de outras culturas e nível intelectual;</li> <li>- negociar soluções aceitáveis e acordos em diversas situações;</li> <li>- ser capaz de trabalhar em um ambiente multicultural;</li> <li>- apresentar, discutir, relatar e defender visões em situações formais, informais, redigir e falar corretamente em público;</li> <li>- domínio efetivo de outros idiomas.</li> </ul>
Habilidades Organizacionais	<ul style="list-style-type: none"> <li>- planejar estrategicamente, gerenciar projetos, gerir pessoas e recursos, tomar decisões;</li> <li>- habilidades para organizar e delegar tarefas, motivar e desenvolver pessoas;</li> <li>- capacidade de liderança;</li> <li>- julgamento profissional e o discernimento.</li> </ul>

Fonte: Adaptado de Lemes e Miranda (2014).

A educação contábil enfrenta desafios para fornecer aos estudantes o conhecimento, habilidades e competências para atender as exigências do mercado de trabalho (MOHAMED; LASHINE, 2003). Palmer, Ziegenfuss e Pinsker (2004) expõe que para os profissionais que estão iniciando na área contábil, são necessárias habilidades de comunicação, habilidades interpessoais, conhecimento geral de negócios, conhecimento contábil, habilidades de resolução de problemas, tecnologia da informação, atitudes e capacidades pessoais e habilidades com computadores.

Hurt (2007) descreve quatro habilidades essenciais que perpassam diferentes profissões, sendo a habilidade de escrita, profissionalismo e ética, pensamento crítico e tecnologia da informação.

Além das habilidades exigidas, o profissional contábil ainda enfrenta a percepção da sociedade em relação a profissão. Estudos confirmam a existência de estereótipo negativo dos contadores, que são vistos como pessoas metódicas, pouco criativas, inseguras e com atenção apenas em números (ARANYA; MEIR; BAR-ILAN, 1978; BOUGEN, 1994; PARKER, 2000; HOOPER; KEARINS; WELLS, 2009). Em contraste com esses estudos, Azevedo (2010) concluiu que a imagem do profissional contábil é positiva para a maioria das variáveis, ou seja,

estudo, trabalho em equipe, comunicação, liderança e ética, sendo que para as variáveis criatividade e propensão ao risco os resultados não foram significativos. Também o estudo de Azevedo e Cornacchione Junior (2012) concluiu que em relação à ética, os profissionais contábeis também possuem uma imagem positiva na cidade de São Paulo-SP.

Ao lado das habilidades necessárias ao profissional contábil também é importante destacar as características que formam o seu perfil e nesse sentido, o estudo de Eckert (2005), a partir de questionários respondidos por empregados de empresas de serviços contábeis de Caxias do Sul – RS, concluiu que o profissional contábil é na grande maioria do sexo feminino (74,8%); possui de 21 a 30 anos; está cursando o ensino superior em ciências contábeis e exerce as funções há mais de cinco anos. Entretanto, em outro estudo mais recente, Eckert et al. (2017), por meio de entrevista com gestores e aplicação de questionários a funcionários de alguns escritórios de contabilidade localizados na cidade de Caxias do Sul-RS, constatou que 88,33% são mulheres, demonstrando assim o aumento significativo da representação feminina na área contábil. Também destacou que a faixa etária predominante continua sendo de 21 a 30 anos; a graduação completa na área contábil se destaca e o tempo de atuação de um a três anos é o mesmo apontado na pesquisa de Luiz e Schmidt Neto (2008).

Luiz e Schmidt Neto (2008) a partir da aplicação de questionário junto aos profissionais contábeis de Joinville/SC e região concluiu que esses profissionais têm representantes de ambos os sexos, embora a maioria seja formada pelo sexo masculino (52,73%), a representação feminina quase se iguala, totalizando 47,27%. O estudo também revela que a maioria dos profissionais contábeis está na faixa etária de 19 a 35 anos; está cursando o ensino superior (41,82%); possui até três anos de atuação na empresa (55,2%); exerce suas funções em empresa contábil (45,45%) e participa, até 20 horas anuais, de atividades de atualização profissional.

## **2.1 Funções Contábeis**

No desenvolvimento das atividades contábeis, o profissional pode exercer suas funções na condição de profissional liberal ou autônomo, de empregado regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de servidor público, de militar, de sócio de qualquer tipo de sociedade, de diretor ou de conselheiro de quaisquer entidades, ou, em qualquer outra situação jurídica definida pela legislação (CFC RESOLUÇÃO nº 560/1983).

Segundo o Conselho Federal de Contabilidade (CFC, 2018) estão ativos no país 64.553 organizações contábeis, sendo 35.476 constituídas sobre a forma de sociedade, 14.692 sob a forma individual, 8.522 microempreendedores individuais (MEI) e 5.863 de Empresa Individual com Responsabilidade Limitada (EIRELI). Assim, o número de profissionais que trabalham na área é expressivo, podendo ser exercidas as funções na condição de analista, assessor, assistente, auditor interno e externo, conselheiro, consultor, controlador de arrecadação, *controller*, educador, escritor ou articulista técnico, escriturador contábil ou fiscal, executor subordinado, fiscal de tributos, legislador, organizador, perito, pesquisador, planejador, professor ou conferencista, redator, revisor e outras (CFC RESOLUÇÃO nº 560/1983).

No entanto, nem todas essas funções encontradas na literatura são requisitadas nos anúncios das empresas de recrutamento, predominando gerencial-estratégica, gestão da informação e contábil, sendo que as funções menos solicitadas são controle de ativos e controle de riscos (BORINELLI; SOUZA, 2009). Já, as funções, contábil, gerencial-estratégica, custos, tributária, proteção e controle de ativos, controles internos, controle de riscos, gestão da informação e controle operacional são semelhantes em relação ao grau de importância (BEUREN; FACHINI; NASCIMENTO, 2009).

Esse rol de funções apresentado nas pesquisas supracitadas não é taxativo e muito menos estático, pois em decorrência da evolução das organizações, mudança nas normas contábeis e

alteração das leis, foram surgindo outras funções. Nessa perspectiva, a pesquisa de Faria e Queiroz (2009) investigou, através da coleta de anúncios nos classificados de emprego na área contábil, a demanda do mercado de trabalho em São Paulo – SP por profissionais especializados em contabilidade internacional e encontrou 69 ofertas de empregos que exigiam conhecimento em contabilidade internacional. O mesmo estudo ainda identificou que os cargos oferecidos foram de diretor administrativo financeiro, *controller*, gerente, supervisor/coordenador, contador, auditor, analista, assistente/assessor. Em uma pesquisa mais recente, Santos et al. (2015) levantou a oferta de 373 oportunidades de emprego na área contábil, com conhecimentos voltados à convergência das normas contábeis brasileiras. O estudo foi realizado na região norte brasileira nos meses de abril e maio/2014 e captou que 71% dessas vagas foram destinadas para serviços de apoio, 19% para chefia e 10% para atividades de gerência.

As ocupações no Brasil são classificadas conforme a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), que descreve as atividades que são comumente desenvolvidas em cada ocupação. A CBO 2010 contempla 607 ocupações, sendo que a descrição dessas ocupações é feita por um grupo de oito a doze especialistas na área, que descreve as atividades normalmente exercidas pelos trabalhadores nessa ocupação (REIS, 2016).

### 3 Procedimentos Metodológicos

Trata-se de um estudo descritivo, documental e quantitativo. A população refere-se à movimentação de pessoas admitidas e desligadas no Brasil, declaradas no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), no período de 2008 a 2017. Para definir a amostra relacionada a área contábil, restringiu-se pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) e Classificação Brasileira de Ocupação (CBO). Dessa maneira, faz parte da amostra a CNAE de número 69206, que compreende as atividades de Contabilidade, Consultoria, Auditoria Contábil e Tributária, e as CBOs apresentadas no Quadro 2.

**Quadro 2 – Classificação Brasileira de Ocupação (CBO) que compõe a amostra do estudo**

CBO	Descrição	CBO	Descrição
411005	Auxiliar de Escritório, em Geral	413105	Analista de Folha de Pagamento
413110	Auxiliar de Contabilidade	252405	Analista de Recursos Humanos
411010	Assistente Administrativo	142210	Gerente de Departamento Pessoal
252210	Contador	351110	Chefe de Contabilidade (Técnico)
411030	Auxiliar de Pessoal	351115	Consultor Contábil (Técnico)
252205	Auditor (Contadores e Afins)	252215	Perito Contábil
351105	Técnico de Contabilidade	234815	Professor de Contabilidade

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir dessa definição, a amostra totalizou 1.230.021 movimentações de admissão e desligamento, sendo 656.389 admitidos e 573.632 desligados. Os dados foram coletados por meio do *site* do Ministério do Trabalho e Previdência Social (<http://trabalho.gov.br/>), selecionado a opção CAGED, estatística, micro dados. Os dados são disponibilizados mensalmente, assim foram baixados os relatórios de todos os meses, do ano de 2008 a 2017.

Com os relatórios baixados, dado o volume de observações, utilizou-se da ferramenta de análise de dados *Power Query*, disponível no *Excel*. O uso dessa ferramenta permitiu trabalhar com o número de dados baixados. As variáveis utilizadas no estudo são demonstradas no Quadro 3.

**Quadro 3– Variáveis do estudo**

Variáveis	Descrição	Operacionalização
<b>Dependente</b>		
ADM/DESL	Admitidos/Desligados	Atribuiu-se: 1- Admissão

		0- Desligamento
<b>Independentes</b>		
FXEMPR	Tamanho do estabelecimento em janeiro do ano de referência	Atribui-se (conforme CAGED): 1- Até 4 2- De 5 a 9 3- De 10 a 19 4- De 20 a 49 5- De 50 a 99 6- De 100 a 249 7- De 250 a 499 8- De 500 a 999 9- 1000 ou mais -1- Ignorado
GRAUINSTR	Grau de instrução ou escolaridade	Atribui-se (conforme CAGED): 1- Analfabeto 2- Até 5ª Incompleto 3- 5ª Completo Fundamental 4- 6ª a 9ª Fundamental 5- Fundamental Completo 6- Médio Incompleto 7- Médio Completo 8- Superior Incompleto 9- Superior Completo 10- Mestrado 11- Doutorado -1- Ignorado
HORASCONT	Quantidade de horas contratuais por semana	Número de horas semanais
IDADE	Idade do trabalhador	Idade do trabalhador
SALMENSAL	Salário mensal em moeda corrente	Valor do salário mensal
SEXO	Sexo	1- Masculino 2- Feminino
TEMPEMP	Tempo de emprego do trabalhador (quando acumulada representa a soma dos meses)	Tempo de emprego

Fonte: Adaptado da CAGED.

Para a análise dos dados foi utilizada a estatística descritiva para as características das movimentações (admissão e desligamento) e para verificar a relação das variáveis independentes (FXEMPR, GRAUINSTR, HORASCONT, IDADE, SALMENSAL, SEXO, TEMPEMP) com a variável dependente (ADM/DESL) aplicou-se a regressão logística binária, com o uso do *software* SPSS®. Dessa maneira, foi possível verificar as características da movimentação dos trabalhadores na área contábil no período de 2008 a 2017.

#### 4 Descrição e Análise dos Resultados

Neste tópico apresenta-se as características da movimentação (admissão e desligamento) dos trabalhadores, em que é abordado a quantidade de admissões e desligamentos, tamanho do estabelecimento, grau de instrução, número de horas contratadas por semana, idade dos trabalhadores, sexo, salário mensal e tempo de empresa. Após a caracterização, é apresentado os resultados das características da movimentação dos trabalhadores na área contábil, por meio da regressão logística. Apresenta-se a Tabela 1 com a movimentação de admissão e desligamento.

**Tabela 1 – Movimentação dos trabalhadores (Admitidos e desligados)**

Descrição	Frequência	Porcentual
Admissão	656.389	53,4
Desligamento	573.632	46,6

Total de movimentação	1.230.021	100,0
Saldo Positivo no período (Admissões – Desligamentos)	82.757	-

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao verificar a Tabela 1, observa-se que 53,4% referem-se a admissão, enquanto 46,6% são desligamento. Apesar da crise econômica e do contexto de perdas de postos de trabalho no país, o saldo de empregos no período é positivo. Por meio da Tabela 2 demonstra-se o tamanho do estabelecimento.

**Tabela 2 – Tamanho do estabelecimento (FXEMPR)**

Descrição	Admitidos	Desligados	Total
1- Até 4	234.092	155.153	389.245
2- De 5 a 9	133.549	133.997	267.546
3- De 10 a 19	121.663	121.619	243.282
4- De 20 a 49	104.727	103.946	208.673
5- De 50 a 99	31.096	31.175	62.271
6- De 100 a 249	14.386	13.251	27.637
7- De 250 a 499	6.554	5.753	12.307
8- De 500 a 999	8.406	7.036	15.442
9- 1000 ou mais	1.916	1.702	3.618
Total	656.389	573.632	1.230.021

Fonte: Dados da pesquisa.

Verifica-se que a maioria da movimentação relacionada com a atividade contábil ocorreu em empresas que possui de 4 a 49 funcionários. De acordo com o Sebrae, para o Comércio e Serviços, até 9 empregados enquadram-se como Microempresa e de 10 a 49 empregados como Empresa de Pequeno Porte. Para a indústria, até 19 empregados consideram-se Microempresa, de 20 a 99 como Empresa de Pequeno Porte. Dessa maneira, a maioria das empresas são Micro e Pequenas Empresas. Na Tabela 3 visualiza-se o grau de instrução dos trabalhadores.

**Tabela 3- Grau de Instrução (GRAUINST)**

Descrição	Admitidos	Desligados	Total
1- Analfabeto	39	24	63
2- Até 5ª Incompleto	494	433	927
3- 5ª Completo Fundamental	1.123	1.057	2.180
4- 6ª a 9ª Fundamental	2.421	2.525	4.946
5- Fundamental Completo	9.935	9.526	19.461
6- Médio Incompleto	27.367	26.000	53.367
7- Médio Completo	249.784	226.277	476.061
8- Superior Incompleto	200.464	166.925	367.389
9- Superior Completo	164.762	140.865	305.627
Total	656.389	573.632	1.230.021

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto ao grau de instrução, a maior frequência concentra-se no ensino médio completo, superior incompleto e superior completo. Estudos anteriores também encontraram o mesmo resultado, como nas pesquisas de Eckert (2005) e Luiz e Schmidt Neto (2008) onde a maioria dos participantes cursavam ensino superior e de Eckert et al. (2017) que apresentou como grau de instrução o nível superior concluído. No período analisado (2008 a 2017), o maior número de admissões foi de trabalhadores com ensino médio completo (249.784), seguido do ensino superior incompleto (200.464) e superior completo (164.762). Nesses três casos,

houveram mais admissões do que demissões. Na Tabela 4 apresenta-se o número de horas contratadas.

**Tabela 4- Número de horas contratadas por semana (HORASCONT)**

Descrição	Admitidos	Desligados	Total
22hs	9.800	7.331	17.131
40hs	38.596	35.525	74.121
42hs	8.392	7.719	16.111
44hs	577.157	505.702	1.082.859
Outros	22.444	17.355	39.799
<b>Total</b>	<b>656.389</b>	<b>573.632</b>	<b>1.230.021</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

No que se refere ao número de horas contratadas por semana, 88% dos funcionários está contratado para 44 horas semanais, que é o limite máximo de horas trabalhadas por semana. Por meio da Tabela 5 demonstra-se a faixa etária dos trabalhadores e sexo.

**Tabela 5- Faixa etária dos trabalhadores (IDADE) e sexo (SEXO)**

Descrição	Admitidos	Desligados	Total	
Faixa etária	Até 15 anos	1.036	247	1.283
	De 16 a 20 anos	124.842	72.141	196.983
	De 21 a 25 anos	198.292	169.708	368.000
	De 26 a 30 anos	136.309	136.158	272.467
	De 31 anos a 35 anos	80.724	80.736	161.460
	De 36 anos a 40 anos	47.199	46.580	93.779
	De 41 a 45 anos	30.300	28.852	59.152
	De 46 anos a 50 anos	19.877	19.013	38.890
	Acima de 50 anos	17.810	20.197	38.007
<b>Total</b>	<b>656.389</b>	<b>573.632</b>	<b>1.230.021</b>	
Sexo	Masculino	218.245	193.160	411.405
	Feminino	438.144	380.472	818.616
	<b>Total</b>	<b>656.389</b>	<b>573.632</b>	<b>1.230.021</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

A maioria dos trabalhadores tem entre 16 a 35 anos (frequência acumulada de 540.167 admissões), com a maior frequência na faixa etária de 21 a 25 anos, sendo que estudos anteriores confirmam essa característica, pois Eckert (2005) e Eckert et al. (2017) encontraram como faixa etária predominante 21 a 30 anos e Luiz e Schmidt Neto (2008) 19 a 35 anos. Quanto ao sexo, 67% são admissões do sexo feminino, esse resultado é corroborado com o estudo de Eckert (2005) e Eckert et al. (2017) que apontaram o público feminino como o predominante nas funções contábeis. Esse resultado indica que trabalhadores mais jovens e do sexo feminino possuem maior frequência na movimentação de trabalhadores (admissão e desligamento). Apresenta-se a Tabela 6 com o salário mensal.

**Tabela 6- Salário mensal (SALMENS)**

Descrição	Admitidos	Desligados	Total
Até 1.000	340.164	234.727	574.891
De 1.001 a 2.000	260.625	253.803	514.428
De 2.001 a 3.000	41.665	58.177	99.842
De 3.001 a 4.000	9.157	15.790	24.947
De 4.001 a 5.000	2.706	5.525	8.231
Acima de 5.001	2.072	5.610	7.682
<b>Total</b>	<b>656.389</b>	<b>573.632</b>	<b>1.230.021</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Verifica-se que o maior número de admissões ocorre em empresas com faixa salarial de até 1.000 reais e em seguida, de 1.001 a 2.000 reais, no período de 2008 a 2017, o que diverge totalmente do resultado encontrado por Eckert (2017) que a remuneração está concentrada na faixa de 2.811 e 4.685 reais (3 a 5 salários mínimos em 2017). Nas faixas de até 1.000 a 2.000 reais o saldo de admissões é positivo. Entretanto, a partir de 2.001 reais de salário mensal, ocorreram mais demissões do que admissões, o que indica que as empresas acabaram demitindo trabalhadores que recebiam mais. Isso pode ser em decorrência da crise econômica e do fechamento de postos de trabalho. Na Tabela 7 visualiza-se o tempo de empresa do trabalhador, em meses.

**Tabela 7- Tempo de empresa (TEMPEMP)**

Descrição (meses)	Admitidos	Desligados	Total
0	656.389	6.805	663.194
1 a 12	0	266.716	266.716
13 a 24	0	127.138	127.138
25 a 36	0	71.858	71.858
37 a 48	0	39.393	39.393
49 a 60	0	22.355	22.355
61 a 72	0	13.191	13.191
73 a 84	0	8.060	8.060
85 a 96	0	4.540	4.540
97 a 108	0	2.956	2.956
109 a 120	0	2.129	2.129
Acima de 121	0	8.491	8.491
Total	656.389	573.632	1.230.021

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme a Tabela 7, o maior número de desligamentos ocorre entre 1 a 24 meses de tempo de empresa, ou seja, até dois anos. Esse número vai decrescendo, na medida que com 10 anos de empresa (120 meses) ocorreram 2.129 demissões.

Para verificar as características da movimentação dos trabalhadores na área contábil no período de 2008 a 2017, foi aplicado a regressão logística. Por meio da Tabela 8 demonstra-se o resumo do modelo.

**Tabela 8 - Resumo do modelo**

Validação	Verossimilhança de log -2	R <sup>2</sup> de Cox & Snell	R <sup>2</sup> de Nagelkerke
Resultados	75398,354 <sup>a</sup>	0,733	0,979

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com Hair Junior et al. (2005), o teste de Cox & Snell e Nagelkerke são medidas semelhantes ao R<sup>2</sup> da regressão múltipla. O R<sup>2</sup> de Cox & Snell quanto mais próximo de 1 indica melhor ajuste e o R<sup>2</sup> de Nagelkerke, sendo uma modificação, também fica entre 0 e 1 (HAIR JUNIOR et al., 2005).

Dessa maneira, ao verificar a Tabela 8, o Cox & Snell demonstra que as variáveis independentes (FXEMPR, GRAUINSTR, HORASCONT, IDADE, SALMENSAL, SEXO, TEMPEMP) explicam 73% das variações ocorridas na variável dependente. O Nagelkerke indica que as variações na variável dependente são explicadas pelo modelo (98%). Apresenta-se a Tabela 9 com as variáveis independentes.

**Tabela 9 – Variáveis independentes**

Variáveis	Coefficiente (B)	S.E.	Wald	Sig.	Exp (B)
FXEMPR	-0,143	0,008	351,435	0,000	0,866
GRAUINSTR	-0,008	0,013	0,373	0,541	0,992
HORASCONT	-0,038	0,004	80,962	0,000	0,963
IDADE	-0,013	0,001	89,282	0,000	0,987
SALMENSAL	0,000	0,000	42,375	0,000	1,000
SEXO	-0,061	0,026	5,412	0,020	0,941
TEMPEMP	-17,262	3,167	29,714	0,000	0,000
CONSTANTE	6,946	0,211	1086,316	0,000	1039,458

Fonte: Dados da pesquisa.

Verifica-se que as variáveis: tamanho do estabelecimento (FXEMPR), quantidade de horas contratuais por semana (HORASCONT), idade do trabalhador (IDADE), salário mensal (SALMENSAL), sexo (SEXO) e tempo de emprego do trabalhador (TEMPEMP) apresentaram-se significantes como características da movimentação (admissão e desligamento) dos trabalhadores na área contábil no período de 2008 a 2017.

Apenas a variável grau de instrução (GRAUINSTR) não se apresentou significativa, o que tende a decorrer da quantidade de dados de admissão e desligamento, apresentando neutralidade entre o grau de instrução dos contratados e o grau de instrução dos demitidos, o que pode ser observado também por meio do coeficiente (-0,008). Outro fator que também tende a estar relacionado, é que para os profissionais com muito tempo de emprego na mesma empresa, o grau de instrução talvez não seja um influenciador. Por mais que não tenha sido significativa, o coeficiente negativo dá indícios de que o menor grau de instrução está associado com o desligamento, ou seja, trabalhadores que tem menor grau de instrução são desligados e mudam de trabalho com maior frequência. Também há indícios de estar relacionado com as exigências das atividades da área contábil, em que se precisa profissionais que estejam estudando ou já com a graduação concluída. No entanto, essas colocações são apenas indícios. Sugere-se para estudos futuros investigar de maneira mais aprofundada a relação entre o grau de instrução e a movimentação de trabalhadores (admissão e desligamento).

As variáveis: tamanho do estabelecimento (FXEMPR), quantidade de horas contratuais por semana (HORASCONT), idade do trabalhador (IDADE), sexo (SEXO) e tempo de emprego do trabalhador (TEMPEMP), possuem coeficiente negativo e estão associadas com o desligamento. Esse resultado indica que estabelecimentos menores, horas contratuais reduzidas, trabalhadores mais novos e menos tempo de emprego estão relacionados ao desligamento, o que permite inferir que os funcionários com essas características se movimentam com maior frequência de um emprego para outro.

O salário mensal (SALMENSAL) com um coeficiente neutro (0,000) e o tempo de emprego (TEMPEMP) com o maior valor no coeficiente, permitem inferir que o salário tende a influenciar indiretamente no tempo de emprego, ou seja, quanto menor o tempo de emprego, menor tende a ser o salário e quanto maior o tempo de emprego, maior tende a ser o salário.

## 5 Considerações Finais

O estudo objetivou analisar as características da movimentação dos trabalhadores na área contábil no período de 2008 a 2017. Para tanto, desenvolveu-se um estudo descritivo, documental e quantitativo. A população refere-se à movimentação de pessoas admitidas e desligadas no Brasil, declaradas no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), no período de 2008 a 2017. Faz parte da amostra as movimentações ocorridas nas atividades de Contabilidade, Consultoria, Auditoria Contábil e Tributária. Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva e regressão logística binária, com o uso do *software* SPSS®.

Os resultados demonstraram que das movimentações ocorridas, 53,4% referem-se a admissão, enquanto 46,6% são de desligamento. As características encontradas com maior frequência para essas movimentações foram: empresas com 4 a 49 funcionários, que de acordo com o Sebrae se enquadram como Microempresa e Empresa de Pequeno Porte; trabalhadores com ensino médio completo, superior incompleto e superior completo; 44 horas contratadas semanalmente; trabalhadores com faixa etária entre 16 a 35 anos; 67% do sexo feminino; salários mensais enquadrados entre até 1.000 a 2.000 reais.

Quanto as características da movimentação dos trabalhadores na área contábil, verificou-se que o tamanho do estabelecimento (FXEMPR), quantidade de horas contratuais por semana (HORASCONT), idade do trabalhador (IDADE), salário mensal (SALMENSAL), sexo (SEXO) e tempo de emprego do trabalhador (TEMPEMP) apresentaram-se significantes. O coeficiente negativo indica que essas variáveis possuem associação com o desligamento. Apenas a variável grau de instrução (GRAUINSTR) não se apresentou significativa.

A partir dos resultados encontrados, o estudo contribui para a compreensão das características da empresa e do trabalhador nas movimentações de admissão e desligamento na área contábil e na identificação das características que influenciam nessa movimentação dos trabalhadores.

Sugere-se para pesquisas futuras investigar com maior detalhe a relação do grau de instrução com a movimentação dos trabalhadores (admissão e desligamento), visto que essa variável não foi significativa e que outros fatores podem ajudar a explicá-la. Nessa perspectiva, o uso de questionário é uma recomendação. Outra oportunidade de estudo é compreender a relação indireta entre o salário mensal e o tempo de emprego.

## **Referências**

ALBRECHT, W. S.; SACK, R. J. **Accounting education: charting the course through a perilous future**. Sarasota, Flórida: American Accounting Association, 2000.

ARANYA, N.; MEIR, E. I.; BAR-ILAN, A. An empirical examination of the stereotype accountant based on Holland's theory. **Journal of Occupational Psychology**. v 51, n 2, p 139-145, 1978.

AZEVEDO, R. F. L. **Percepção pública sobre os contadores: “Bem ou mal na foto”?** 2010. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) – Departamento de Contabilidade e Atuária da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, USP, São Paulo, 2010.

AZEVEDO, R. F. L.; CORNACCHIONE JUNIOR, E. B. Ética profissional contábil: Uma análise visual da percepção pública. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**. v. 6, n. 1, p 19-37, 2012.

BEUREN, I. M.; FACHINI, G. J.; NASCIMENTO, S. Evidências de isomorfismo nas funções da controladoria das empresas familiares têxteis de Santa Catarina. In: XVI Congresso Brasileiro de Custos, 2009, Fortaleza-CE. **Anais...** Fortaleza-CE: XVI CBC, 2009.

BORINELLI, Márcio L.; SOUZA, Bruno C. de. As funções de controladoria: um estudo a luz dos anúncios das empresas de recrutamento de profissionais. In: XVI Congresso Brasileiro de Custos, 2009, Fortaleza-CE. **Anais...** Fortaleza-CE: XVI CBC, 2009.

BOUGEN, P. D. Joking apart: the serious side to the accountant stereotype. **Accounting, Organizations and Society**. v. 19, n. 3, p. 319-335, 1994.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Quanto somos. Disponível em <<http://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConselhoRegionalAtivo.aspx>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Resolução CFC nº 560/83. Dispõe sobre as prerrogativas profissionais de que trata o artigo 25 do Decreto-lei nº 9.295, de 27 de maio de 1946. Brasília, DF, 28 out. 1983. Disponível em <[http://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/RES\\_560.pdf](http://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/RES_560.pdf)>. Acesso em: 20 jun. 2018.

DORAN, D. T. BROWN, C. A. The future of the accounting profession. **Journal of State Taxation**, 2001.

ECKERT, A. **Comprometimento com a organização e com a profissão: um estudo multidimensional em empresas de serviços contábeis**. 2005. 125 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2005.

ECKERT, A.; ORSSO, G.C.; MECCA, M. S.; BIASIO, R. Causas da rotatividade de empregados em escritórios contábeis: um estudo multicaso. **Revista Ambiente Contábil**, v. 9, n. 2, p. 80-100, 2017.

FARIA, A. C.; QUEIROZ, M. R. B. de. Demanda de profissionais habilitados em contabilidade internacional no mercado de trabalho na cidade de São Paulo. **Universo Contábil**, v. 5, n. 1, p. 55-71, 2009.

HAIR JR., J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; BLACK, W. C. **Análise Multivariada de Dados**. 5 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HALL, M.; SMITH, D. Mentoring and turnover intentions in public accounting firms: a research note. **Accounting, Organizations and Society**. n. 34, p. 695-704, 2009.

HOOPER, K.; KEARINS, K.; WELLS, P. Tax agent, bean counter or cost controller: What do clients think of their accountants. In: Congresso AFAANZ CONFERENCE, 2009, Austrália. **Anais...Austrália: AFAANZ CONFERENCE**

HURT, Bob. Teaching what matters: A new conception of accounting education. **Journal of Education for Business**, v. 82, n. 5, p. 295-299, 2007.

IBADIN, L. A.; OYAKHIROMHE, A. B. The development of accounting in Nigeria (with special emphasis on the key role players in education, training and practice. **Knowledge Review**. v. 20, n. 1, 2010.

INTERNACIONAL FEDERATION OF ACCOUNTANTS. **Study finds accountants contribute a half trillion dollars to global economy**. Disponível em <http://www.ifac.org/news-events/2015-11/ifac-study-shows-accountancy-strongly-linked-prosperity-improved-living>. Acesso em 19 jun 2018.

KOHLMEYER III, J. M; PARKER, R. J. Organizational justice and turnover in public accounting firms: a research note. **Accounting, Organizations and Society**, n. 30, p. 357-369, 2005.

LEMES, D. F.; MIRANDA, G. J. Habilidades profissionais do contador preconizadas pela IFAC: Um estudo com profissionais da região do triângulo mineiro. **Advances in Scientific and Applied Accounting**. v. 7, n. 2, p. 293-316, 2014.

LUIZ, L. C.; SCHMIDT NETO, A. A atuação do profissional contábil como trabalhador do conhecimento: um estudo exploratório. **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, v. 7, n. 20, p. 71-90, 2008.

MOHAMED, Ehab KA; LASHINE, Sherif H. Accounting knowledge and skills and the challenges of a global business environment. **Managerial finance**, v. 29, n. 7, p. 3-16, 2003.

NOURI, H.; PARKER, R. J. Career growth opportunities and employee turnover intentions in public accounting firms. **The British Accounting Review**, n. 45, p. 138-148, 2013.

PALMER, Kristine N.; ZIEGENFUSS, Douglas E.; PINSKER, Robert E. International knowledge, skills, and abilities of auditors/accountants: Evidence from recent competency studies. **Managerial Auditing Journal**, v. 19, n. 7, p. 889-896, 2004.

PARKER, L. D. Goodbye, number cruncher! **Australian CPA**. v. 77, n. 2, p. 50-52, 2000.

PATIAS, T. Z.; WITTMANN, M. L.; LISZBINSKI, B. B.; BALESTRERI, A. S.; da COSTA, C. F. Custos da rotatividade de pessoal: evidências no setor de supermercados. **Revista de Administração, Contabilidade e Economia**. v. 14, n. 1, p. 143-170, 2015.

REIS, M. C. Uma descrição das ocupações no Brasil a partir de informações sobre as atividades normalmente desempenhadas pelos trabalhadores. **Mercado de Trabalho**. n 60, p. 45-51, 2016.

SALAMIN, A.; HOM, P. W. In search of the elusive u-shaped performance-turnover relationship: are high performing Swiss bankers more liable to quit? **Journal of Applied Psychology**, n. 90, p. 1204-1216, 2005.

SANTOS, A.; SOUSA, W. D.; BERNARDES, J. R.; CHAVES, V. S.; SANTOS, J. S. Mercado de trabalho para o profissional de contabilidade: perfil e oferta de vagas na região nordeste do Brasil. **Revista Mineira de Contabilidade**, v. 16, n. 2, p. 51-61, 2015.

SEBRAE. **Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa**. Disponível em <[https://m.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario%20do%20Trabalho%20nos%20Pequenos%20Neg%C3%B3cios%202016\\_.pdf](https://m.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario%20do%20Trabalho%20nos%20Pequenos%20Neg%C3%B3cios%202016_.pdf)>. Acesso em 30 de janeiro de 2019.

VIANA FILHO, J. R.; GUIMARAES, Á. V. S.; GOMES, K. L. S.; NIVEIROS, S. I. Custo da rotatividade de pessoal: um estudo de caso em uma empresa da construção civil na cidade de Rondonópolis-MT. In: Congresso Brasileiro de Custos, 2011, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: CBC, 2011.

WENG, Q.; MCELROY, J. C. Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions. **Journal of Vocational Behavior**, v. 80, n. 2, p. 256-265, 2012.