

PERFIL DA NOVA GERAÇÃO DE AUDITORES INDEPENDENTES QUE ATUAM NAS MAIORES MULTINACIONAIS DE AUDITORIA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

DESIRÉE MARASQUIN FAGUNDES¹

RESUMO

Tendo em vista que a Auditoria Independente é uma área em constante crescimento e com grandes oportunidades de carreira, esta pesquisa objetivou identificar o perfil da nova geração de auditores independentes ingressantes nas principais multinacionais de auditoria do Estado do Rio Grande do Sul (RS). A pesquisa é classificada como qualitativa, quantitativa, descritiva e usa a técnica de levantamento para a coleta de dados, por meio de um questionário *online* aplicado aos *trainees* contratados no ano de 2014 pelas BIG4 com sedes no RS. Os resultados apontam que a profissão de auditoria independente é procurada, principalmente, pelos homens graduandos ou graduados em Ciências Contábeis, motivados pelo plano de carreira oferecido por estas multinacionais. Os *trainees* ingressantes nestas empresas empenham-se na obtenção de conhecimentos e experiência na área da auditoria, além do desenvolvimento das competências gerenciais e técnicas, necessárias ao bom desempenho nos trabalhos de auditoria, competências estas que são características do perfil profissional dos *trainees* contratados, em conformidade ao exigido pelas normas de auditoria e pelas empresas contratantes. Este estudo respalda as características essenciais a serem desenvolvidas por aqueles que desejam trabalhar com auditoria independente, indicando o perfil profissional que as principais multinacionais buscam, e demonstrando as possibilidades que esta profissão apresenta no mercado de trabalho aos interessados.

Palavras-chave: Auditoria independente. Competências. Perfil profissional.

¹ Aluna do curso de graduação em Ciências Contábeis da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS. Artigo apresentado ao Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais - DCCA, como quesito parcial para a obtenção do título Bacharel em Ciências Contábeis, sob orientação da Prof^a. M^a Mariana Manfroi da Silva Bonotto, em junho de 2015. E-mail: desifagundes@hotmail.com.

PROFILE OF THE NEW GENERATION OF INDEPENDENT AUDITORS THAT ACT IN THE MAJOR AUDIT MULTINATIONAL OF RIO GRANDE DO SUL STATE

ABSTRACT

Considering that the Independent Audit is an area in constant growth and with great career opportunities, this research aimed to identify the profile of the new generation of independent auditors in major audit multinational of the Rio Grande do Sul State (RS). The research, classified as qualitative, quantitative, descriptive and uses the survey technique for data collection through an online questionnaire applied to the trainees hired in 2014 by BIG4 with headquarters in RS. The results show that the profession of independent audit is sought primarily by undergraduate or graduate men in Accounting, motivated by the career path offered by these multinationals. The incoming trainees in these companies are engaged in obtaining knowledge and experience in auditing, besides the development of management and technical skills needed for proper performance of the audit work, said skills that are characteristic of the professional profile of the hired trainees, in compliance of what is required by the auditing standards and by the contracting companies. This study supports the essential characteristics to be developed by those who wish to work with independent audit, indicating the professional profile that the main multinationals are seeking, and demonstrating the possibilities that this profession shows to interested parties on the labor market.

Keywords: Independent audit. Skills. Professional profile.

1 INTRODUÇÃO

De acordo com o Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (Ibracon), a cada ano cerca de 4 mil jovens entram no mercado de trabalho da área de auditoria. Muitas são as motivações que os levam a buscar o ramo da Auditoria, principalmente pelo fato de que esta é uma área em crescente evidência e com grandes oportunidades de carreira (LOPES, 2012).

O auditor externo ou independente, avalia riscos de negócios contábeis de controles internos e, ao final de diversos procedimentos, com base nos objetivos atingidos, emite sua opinião/parecer sobre a posição patrimonial e financeira de uma entidade, e avalia sua continuidade no segmento econômico. Além de, também, desempenhar papel relevante para o

mercado, onde atestam a fidedignidade dos relatórios contábeis e financeiros das organizações, auferindo segurança e confiabilidade aos investidores e credores.

No início do século XX, empresas internacionais de auditoria se instalaram no Brasil, trazendo ao nosso país um conjunto de novas técnicas auditoriais, um renovado perfil de profissionais e de programas de desenvolvimento profissional. A grande maioria dos jovens, que constituem a nova geração de profissionais da área da Contabilidade, busca a oportunidade de se tornarem integrantes da equipe de alguma das principais firmas do ramo, mais conhecidas como "Big Four" ou "As gigantes globais de Auditoria e Consultoria".

As BIG4, Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), Ernst & Young Global Limited (EY), KPMG Auditores Independentes, e PricewaterhouseCoopers (PwC), são conhecidas mundialmente por terem o monopólio das atividades de auditoria das principais empresas dos EUA e do Reino Unido. Têm sedes por todo Brasil, e cada uma delas possui sede no Estado do Rio Grande do Sul, realizando as principais atividades de auditoria e consultorias nesta região do país.

Diante da relevância deste tipo de atividade para o funcionamento dos mercados, da concentração de trabalhos de auditoria nas quatro firmas de auditoria do Sul do Brasil, este artigo postula esclarecer a seguinte questão de pesquisa: Qual é o perfil da nova geração de auditores independentes que ingressam nas maiores multinacionais de auditoria do Estado do Rio Grande do Sul?

Para tanto, o objetivo geral desta pesquisa é identificar o perfil da nova geração de auditores independentes, que operam nas maiores firmas de auditoria do Estado do Rio Grande do Sul. Contribuíram para a consecução do objetivo geral deste artigo, os seguintes objetivos específicos: a) levantamento de dados acerca do perfil da nova geração de auditores independentes, atuantes nas quatro maiores firmas de auditoria do Estado do Rio Grande do Sul; b) verificação das principais motivações, preferências e objetivos profissionais que levaram a nova geração de auditores independentes à escolha da área; c) delineamento das principais competências desta nova geração de profissionais; e d) identificação se o perfil constatado está em conformidade com as características exigidas pelas normas de auditoria e pelo mercado em que as maiores firmas de auditoria atuam.

No Brasil, observam-se algumas pesquisas que abordam o tema auditoria sob vários enfoques e fontes de estudo, e tendo em vista a importância do tema abordado, e o pouco conteúdo explorado sobre o perfil dos profissionais desta área da contabilidade, esta pesquisa justifica-se à medida que busca traçar um perfil profissional dos jovens graduandos e graduados em Ciências Contábeis, que procuram a oportunidade de iniciar a carreira de

auditores independentes, vinculados às principais multinacionais de auditoria do Rio Grande do Sul. A pesquisa descritiva, apontada como qualitativa e quantitativa, através de levantamento de dados, apresenta os aspectos relacionados à auditoria, deixando de lado o aspecto comportamental humano, dando destaque apenas a identificação do perfil profissional.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção estão descritos comentários sobre a profissão de auditoria independente, informações sobre o perfil do auditor independente, e as expectativas quanto ao ingresso nas multinacionais de auditoria com sedes no Estado do Rio Grande do Sul.

2.1 ASPECTOS GERAIS DA AUDITORIA EXTERNA OU INDEPENDENTE

Com a origem provinda do latim, *audire*, que significa ouvir, a atividade de auditoria surgiu como parte da evolução do sistema capitalista, e é tão antiga quanto a Contabilidade. Em essência, Attie (2011) comenta que a evolução da auditoria é decorrente da evolução da Contabilidade, concomitante ao desenvolvimento econômico dos países, do crescimento das empresas e da expansão das atividades produtoras, que tornaram mais complexas a administração dos negócios e das práticas financeiras, que foram o principal fator de desenvolvimento da economia de mercado.

A auditoria foi estruturada, principalmente, pela necessidade dos usuários das informações contábeis em contar com opiniões independentes e objetivas, que trouxessem credibilidade e confiabilidade às demonstrações contábeis, sobre a situação econômica e financeira das entidades, informada por seus administradores (CREPALDI, 2013).

Franco e Marra (2001) explicam a atividade de auditoria como uma técnica contábil que abrange o exame de documentos, livros e registros, inspeções e obtenção de informações e confirmações, internas e externas, que se relacionam com o controle do patrimônio, objetivando mensurar a exatidão desses registros e das demonstrações contábeis deles decorrentes.

Conforme Sá (2002, p. 25), a auditoria é

uma tecnologia contábil aplicada ao sistemático exame dos registros, demonstrações e de quaisquer informes ou elementos de consideração contábil, visando a apresentar opiniões, conclusões, críticas e orientações sobre situações ou fenômenos patrimoniais da riqueza aziendal, pública ou privada, quer ocorridos, quer por ocorrer ou prospectados e diagnosticados.

Para Attie (2011, p. 5) “é uma especialização contábil voltada a testar a eficiência e eficácia do controle patrimonial implantado com o objetivo de expressar uma opinião sobre determinado dado”. Já, Crepaldi (2013, p. 3) define auditoria “como o levantamento, estudo e avaliação sistemática das transações, procedimentos, operações, rotinas e das demonstrações financeiras de uma entidade”.

Em suma, a auditoria se caracteriza, por meio de procedimentos, técnicas e testes, em disponibilizar informações imparciais sobre a adequação e confiabilidade das demonstrações financeiras, para que estas reflitam a situação econômico-financeira de uma entidade, avaliando as informações contábeis, para que sejam completas, confiáveis, adequadas e seguras.

A auditoria pode ser analisada por inúmeras dimensões e áreas, porém, em termos amplos, está vinculada a contabilidade, conhecida como auditoria contábil. Em termos de vínculo da auditoria com clientes e usuários, a abrangência nesta pesquisa é denominada auditoria independente ou externa, onde há inexistência de vínculos de dependências ou de emprego entre auditor e organização auditada (MARQUES, 2013).

A NBC TA 200 – Objetivos Gerais do Auditor Independente e a Condução da Auditoria em Conformidade com Normas de Auditoria, define que a auditoria, em termos de seu objetivo é:

[...] aumentar o grau de confiança nas demonstrações contábeis por parte dos usuários. Isso é alcançado mediante a expressão de uma opinião pelo auditor sobre se as demonstrações contábeis foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, em conformidade com uma estrutura de relatório financeiro aplicável. No caso da maioria das estruturas conceituais para fins gerais, essa opinião expressa se as demonstrações contábeis estão apresentadas adequadamente, em todos os aspectos relevantes, em conformidade com a estrutura de relatório financeiro. A auditoria conduzida em conformidade com as normas de auditoria e exigências éticas relevantes capacita o auditor a formar essa opinião (CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE, 2009).

O Instituto dos Auditores Independentes do Brasil – IBRACON, disponibiliza em seu endereço eletrônico, aos interessados na carreira de auditor independente, a seguinte informação:

O Auditor Independente exerce papel fundamental para assegurar credibilidade às informações financeiras de determinada empresa (entidade), ao opinar se as demonstrações financeiras preparadas pela sua administração representam adequadamente sua posição patrimonial e financeira e o seu desempenho e que a informação divulgada é completa. A auditoria da informação é essencial para a proteção dos usuários das demonstrações financeiras, aumenta a confiança, contribuindo para a eficiência do mercado (IBRACON, 2015).

As diferentes legislações sobre Auditoria Independente modificaram e impulsionaram o mercado para os profissionais atuantes na área. Desde então, esse mercado vem se

expandindo e tende a progredir ainda mais, em vista do crescimento dos diferentes mercados, além de outros fatores que poderão surgir e que aumentarão ainda mais a importância das diferentes equipes de auditoria pelo mundo.

No Brasil, a auditoria ainda é uma atividade relativamente nova, e foi praticamente iniciada pelas empresas com associações internacionais de auditoria externa (ALMEIDA, 2010). Como influência, que possibilitou o desenvolvimento da auditoria no Brasil, Attie (2011) cita a criação das normas de auditoria promulgadas pelo Banco Central do Brasil (BACEN) em 1972, e a criação da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e da Lei das Sociedades por Ações em 1976. Consonante aos fatos, em 2007 a Lei das S/A foi atualizada pela Lei nº 11.638, que permitiu algumas mudanças e a modernização das normas brasileiras às internacionais, denominadas como Normas Internacionais de Relatórios Financeiros (IFRS).

Sendo uma atividade organizada e exclusiva de uma categoria profissional, a auditoria é objeto de regulamentação, principalmente por parte do órgão fiscalizador da profissão, que é o Conselho Federal de Contabilidade. Portanto, no Brasil, os órgãos que regulamentam a Auditoria são, dentre outros: Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (IBRACON); Comissão de Valores Mobiliários (CVM); Banco Central do Brasil; e Comitê de Pronunciamentos Técnicos (CPC).

A Auditoria das Demonstrações Contábeis ou Trabalhos de Asseguração, também denominada de Auditoria Independente, é o tipo mais comum de Auditoria. Conforme Albuquerque (2009), ela é realizada por um auditor independente, sem vínculos à entidade auditada, que busca evidências de que as demonstrações contábeis foram elaboradas de acordo com as normas e princípios fundamentais de Contabilidade, e posteriormente emitindo o parecer dos resultados ao público interessado. A opinião de um auditor tem, por fim, fornecer credibilidade às demonstrações para os usuários externos ou internos, dos demonstrativos. Logo, a certificação da realidade é o principal dos objetivos (CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE, 2009).

É obrigatória a auditoria independente, por auditor registrado na CVM, conforme Art. 3º da Lei 11.638/07, para as empresas de grande porte, consideradas “para os fins exclusivos desta Lei, a sociedade ou conjunto de sociedades sob controle comum que tiver, no exercício social anterior, ativo total superior a R\$ 240.000.000,00 (duzentos e quarenta milhões de reais) ou receita bruta anual superior a R\$ 300.000.000,00 (trezentos milhões de reais)”, além da obrigatoriedade para todas as empresas S.A., e todas as empresas submetidas a normatização dos órgãos regulamentadores, que exigem a auditoria das demonstrações

contábeis (BRASIL, 2007). Ainda, além da obrigatoriedade legal, as empresas podem contratar uma auditoria independente por razões diversas, tais como imposição de bancos para ceder empréstimo, imposição estatutária, imposição dos acionistas minoritários, para efeito de fusão, incorporação, cisão ou consolidação, dentre outras.

Vista como necessária ao bom funcionamento da economia e do mundo dos negócios, a Auditoria Independente oferece ao estudante, ou recém-formado de Ciências Contábeis um futuro altamente promissor. Numa economia de mercado, os profissionais de Auditoria Independente têm papel fundamental no funcionamento do sistema econômico, já que seu trabalho pode exercer influência sobre as decisões dos agentes econômicos (CARDOSO; CINTRA, 2007). Os auditores independentes,

se organizam em firmas de auditoria para agregar valor, conhecimento, especializações e capacidade técnica ao trabalho, atendendo melhor às necessidades do mercado. Isso gera alto índice de contratações de profissionais recém-formados e experientes, todos os anos. Com isso essas firmas promovem a formação contínua e intensiva de mão-de-obra qualificada, fruto dos significativos investimentos no treinamento constante de seus profissionais (IBRACON, 2015).

2.2 PERFIL DO PROFISSIONAL AUDITOR INDEPENDENTE

No Brasil, para ser auditor independente, o profissional deve ser graduado em Ciências Contábeis e estar registrado no Conselho Regional de Contabilidade – CRC, além de ter habilitação junto à CVM, de acordo com as normas definidas na Instrução CVM nº 308/1999, realizar exame de qualificação técnica para obter registro no Cadastro Nacional de Auditores Independentes (CNAI), e manter-se no programa de Educação Continuada do CFC, para que o auditor independente possa revisar as demonstrações contábeis das sociedades de capital aberto, conforme comenta Amorin et al. (2012).

Além dos requisitos legais necessários ao exercício da profissão de auditores independentes, podem-se elencar algumas características inerentes do perfil destes profissionais. Conforme Medeiros (2005) seguem os pontos essenciais de um auditor:

- ✚ Independência – o auditor deve ser independente de fato e de aparência, em relação à entidade auditada e seus profissionais, predicado este essencial aos profissionais de auditoria independente, que deve ser preservado;
- ✚ Integridade – o auditor deve ser objetivo e honesto ao executar serviços profissionais;
- ✚ Objetividade – o auditor deve ser justo e não deve permitir que preconceitos, conflitos de interesse ou influência de outros anule a objetividade;

- ✚ Competência e Zelo Profissionais – o auditor deve executar serviços profissionais com o devido zelo, competência e diligência, e tem o dever contínuo de manter capacidade e conhecimento profissionais em um nível necessário para assegurar que seu cliente ou empregador tenha a vantagem do serviço profissional competente, com base em aperfeiçoamentos práticos, legislação e técnicas;
- ✚ Confidencialidade – o auditor deve respeitar a confidencialidade das informações adquiridas durante a execução de serviços profissionais e somente deve usar ou divulgar quaisquer dessas informações com autorização apropriada e específica ou se houver uma obrigação ou direito legal ou profissional de divulgar;
- ✚ Comportamento Profissional – o auditor deve agir de maneira consistente com a boa reputação da profissão e abster-se de qualquer conduta que possa trazer descrédito para a profissão; e
- ✚ Normas Técnicas – o auditor deve executar serviços profissionais de acordo com normas técnicas e profissionais relevantes.

Também a NBC TA 200 – Objetivos Gerais do Auditor Independente, dita como requisitos éticos relacionados à auditoria, os princípios fundamentais exigidos na prática da profissão do auditor: integridade, objetividade, competência e zelo profissional, confidencialidade e comportamento profissional (CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE, 2009).

Sobre a independência do auditor, é fator fundamental ao exercício da profissão de auditoria independente, e é destacada na NBC TA 200, em seu item A16, que exige a independência para que o profissional auditor desempenhe suas atribuições, esclarecendo que “se exige que o auditor seja independente da entidade sujeita a auditoria.” A norma também define que a independência abrange uma “postura mental independente e independência na aparência”, ressaltando a importância da referida independência para acautelar a capacidade de formação da opinião de auditoria (CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE, 2009).

Além dos requisitos técnicos, se torna importante comentar sobre as competências da pessoa do auditor independente, como parte do perfil deste profissional, pois, segundo Alberton (2002, p. 73) “Todo o desenvolvimento tecnológico é fundamentado na competência. Um profissional competente é aquele que consegue produzir bons resultados.” Partindo deste pressuposto, Figueiredo (2001) expressa que as competências são intrínsecas

ao ser humano, ele traz consigo ao nascer. Muitas delas são adquiridas depois, por meio da aquisição do conhecimento. Estas adquiridas pelo conhecimento são as gerenciais e as técnicas. A competência técnica refere-se à capacidade de realizar determinadas especialidades, enquanto a competência gerencial relaciona-se à capacidade de solucionar problemas e de saber relacionar-se com as outras pessoas. França e Motta (2001) elucidam competência como sendo a quantidade que uma pessoa coloca de talentos, habilidades e experiências para alcançar seus objetivos próprios e os da empresa.

Segundo Camargo (2012), pesquisas realizadas sobre as competências do auditor seguiram uma abordagem onde predomina a influência da escola norte-americana sobre abordagens comportamentais, em que diversos autores verificaram que, além das habilidades, experiências e conhecimentos, muitas outras competências, como confiança e comunicação, comportamentos de liderança, trabalhos em equipe e relacionamento interpessoal, responsabilidade, habilidade com pessoas, capacidade de solucionar problemas, flexibilidade, organização, adaptabilidade e determinação são importantes para a realização do trabalho do auditor. Neste sentido, Shanteau (1988 apud CAMARGO, 2012) explicita que é necessário conhecer as características necessárias para que os auditores apresentem bom desempenho, chegando aos níveis mais altos da carreira, pois somente assim haverá possibilidade de ensinar, preparar e treinar os profissionais que estão iniciando sua carreira na auditoria independente, de forma a torna-los *experts* no futuro.

Camargo (2012) também revela que, nos últimos anos, o perfil profissional buscado pelas empresas de auditoria independente mudou muito, tornando indispensável que estes profissionais possuam liderança e flexibilidade, além de dinamismo, quando consideradas as rotinas de trabalho exigidas pelo mercado (SOARES, 2011).

No mercado de trabalho atual, grande parte dos jovens graduandos, ou já graduados em Ciências Contábeis e outros cursos, aumentam a demanda por uma vaga nas firmas de auditoria independente. Estas multinacionais, conhecidas hoje em dia como as BIG4 de Auditoria, conforme Alberton (2002, p. 217) “possuem planos de carreira contendo programas de recrutamento, seleção, desenvolvimento, avaliação de desempenho e oportunidades de crescimento”. A estrutura organizacional destas empresas permite que os auditores tenham determinado valor no desempenho dos cargos, pois possuem uma sequência. Isto possibilita ao auditor, desde seu ingresso, como *trainee*, possibilidades de crescimento na organização, ajudando-o a manter a motivação para o trabalho, permitindo que ele se torne um sócio. As empresas tendem a valorizar as competências dos seus profissionais, a partir do

momento que definem o conhecimento, as habilidades e capacidades, necessários ao desempenho eficiente nos cargos de auditor (ALBERTON, 2002).

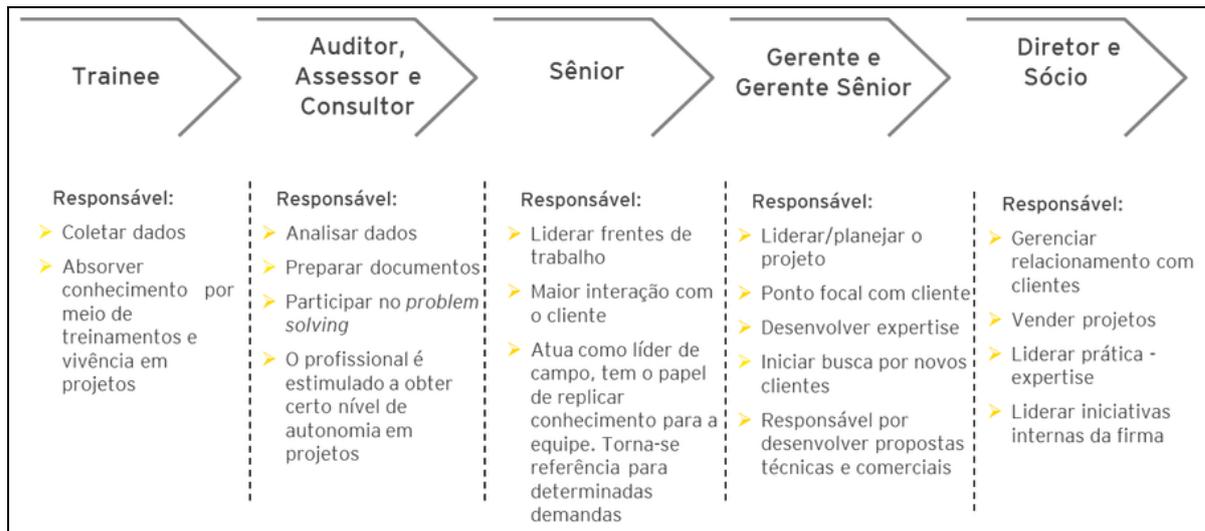
Os programas de *trainee* destas firmas têm por objetivo identificar e desenvolver talentos de forma rápida, para que estes possam estar aptos a ocupar os cargos de importância estratégica na empresa. Estes programas são constituídos por profissionais que há pouco tempo concluíram ou que estão, ainda, realizando o curso superior. Nesta população serão identificados profissionais considerados como talentos, que têm elevado nível de potencialidade e um grande conjunto de qualidades que, no futuro, os permitirão desenvolverem o plano de carreira oferecido nestas organizações. A fase de capacitação consiste no investimento da qualificação das competências interpessoais do profissional. O *trainee* de auditoria, como é conhecido o profissional ingressante nas BIG4, tem função de natureza especializada, destinada a participar na execução dos trabalhos de auditoria, avaliando a adequação dos controles internos. Permanece neste cargo até 2 (dois) anos, e deve possuir o curso de Ciências Contábeis em andamento ou concluído (ALBERTON, 2002).

2.3 AS BIG4 E AS EXPECTATIVAS DA PROFISSÃO DE AUDITORIA INDEPENDENTE

BIG4 é a nomenclatura dada ao grupo das maiores empresas de auditoria e consultoria do mundo: Deloitte, EY, KPMG, PwC. As BIG4 são conhecidas pela excelência e qualidade de seus serviços e pelo sólido plano de carreira que desenvolvem, de modo que, um profissional que inicie na empresa como *trainee* pode, em cerca de 10 a 15 anos, vir a ser sócio da empresa.

Os jovens que buscam iniciar sua carreira na área de auditoria independente são atraídos pelo plano de carreira oferecido pelas BIG4, que se resumem em uma hierarquia estruturada para todas as empresas, conforme apresentado na Figura 1.

Figura 1 – Plano de carreira



Fonte: Extraído do *site* da empresa EY – Plano de carreira (EY BRASIL, 2015).

As BIG4 buscam jovens universitários a partir do 2º ano de graduação, ou recém-formados até 2 anos, nos cursos de Administração de Empresas, Ciências Atuariais, Ciências Contábeis, Direito, Economia, Engenharias, Estatística, Física, Cursos de TI, Matemática e Relações Internacionais. É desejável que tenham conhecimento da língua inglesa a partir do nível básico, ou intermediário para a empresa que assim determinar.

Os programas de seleção têm como objetivo oferecer aos jovens talentos um projeto de desenvolvimento de carreira, com oportunidades de vivência em ambiente dinâmico e multicultural, que proporcionem amplo aprendizado e rápido crescimento (EY BRASIL, 2015), além de atrair jovens que possuam habilidade analítica e de comunicação (escrita e verbal), capacidade de organização, habilidade para trabalhar em equipe, visão de negócio global, foco na entrega de resultados com qualidade e no autodesenvolvimento, pró-atividade, habilidade para lidar com clientes (KPMG BRASIL, 2015), profissionais éticos, comprometidos, e que tenham potencial para liderança e proposição de soluções inovadoras (EY BRASIL, 2015).

Os benefícios para os jovens contratados por alguma destas BIG4 são muitos, tais como os apresentados pela empresa Deloitte:

1. Fazer parte de uma organização mundial com mais de 200 mil profissionais; 2. Aprender continuamente com cursos e treinamentos; 3. Possibilidade de intercâmbio profissional pelo programa de mobilidade; 4. Ingressar na organização como profissional, não como trainee; 5. Desenvolver a responsabilidade social; 6. Receber subsídio para faculdade e cursos de idiomas e de pós-graduação; 7. Trabalhar em uma das organizações mais premiadas do mundo; 8. Desfrutar de benefícios como assistência médica, previdência privada, seguro de vida, ticket refeição e participação nos lucros; 9. Ter oportunidade de plano de carreira; 10. Desafiar-se a cada dia (DELOITTE BRASIL, 2015).

As empresas EY e PwC estão entre as 35 melhores empresas para se começar uma carreira, com notas 69,6 e 66,2, respectivamente, e percentual de jovens trabalhando de 43,9% e 48,2% nesta ordem (VOCÊ/SA, 2014). A EY é uma empresa que trata muito sério a questão de desenvolvimento do profissional. O desenvolvimento de cada funcionário é valorizado e trabalhado através de três aspectos chave: Aprendizado, Experiências e Coaching (EY BRASIL, 2015). A PwC possui plano de carreira bem estruturado, com promoções por mérito e desenvolvimento profissional incentivado continuamente pela empresa.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa realizada neste estudo é classificada quanto aos seguintes aspectos: (a) pela forma de abordagem do problema, (b) de acordo com seus objetivos e (c) com base nos procedimentos técnicos utilizados.

Quanto à abordagem do problema, este estudo é classificado como qualitativo e quantitativo. A pesquisa é qualitativa em função do aprofundamento acerca da definição do perfil de uma população pré-estabelecida. A pesquisa qualitativa de uma determinada situação, conforme Richardson (1999) justifica-se, principalmente, por ser uma forma adequada de compreensão da natureza de um fato social. De mesma forma, é quantitativa, devido a utilização de procedimentos sistemáticos (questionário) para a descrição dos resultados. A abordagem quantitativa, de acordo com Richardson (1999, p.79),

caracteriza-se pelo emprego de quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples como percentual, média, desvio-padrão, às mais complexas, como coeficiente de correlação, análise de regressão etc.

De acordo com os objetivos, esta pesquisa é descritiva. A abordagem descritiva, segundo Triviños (1995), permite que os fatos e fenômenos de determinada realidade sejam descritos com exatidão e com o máximo de clareza. Para Gil (2008) algumas pesquisas descritivas têm como objetivo principal a caracterização de um grupo e, para tal, utiliza-se de técnicas padronizadas de coletas de dados. Ou seja, este artigo objetiva descrever as características levantadas sobre o perfil acadêmico e profissional da população pesquisada, incluindo as influências que levaram a população à escolha pela área de auditoria, e as expectativas quanto à profissão.

Quanto aos procedimentos técnicos utilizados, a pesquisa é de levantamento ou *survey*, que conforme Gil (2002, p. 50),

se caracterizam pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. Basicamente, procede-se a solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para em seguida, mediante análise quantitativa, obter conclusões correspondentes aos dados coletados.

Através de uma carta de apresentação (Apêndice A) enviada às empresas Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), Ernst & Young Global Limited (EY), KPMG Auditores Independentes, e PricewaterhouseCoopers (PwC), com sedes estabelecidas no Estado do Rio Grande do Sul, foi solicitada autorização dos responsáveis pela área de Recursos Humanos destas firmas para a participação da população escolhida.

O levantamento deu-se por intermédio de um questionário *online* (Apêndice B), que ficou disponível para a obtenção das respostas dos respondentes no período que compreendeu o dia 21/01/2015 até o dia 30/03/2015.

A população analisada é composta pelos *trainees* contratados pelas BIG4 para a área de auditoria no ano de 2014. O questionário foi enviado a 53 *trainees*, sendo que, desta amostra, obteve-se retorno de 32 respondentes, resultado, este, correspondente a 60,38% da população total. Após, os dados foram compilados, analisados e interpretados com o auxílio de artigos, estudos, literatura e periódicos, selecionando as informações que mais se relacionam com o objetivo geral e os objetivos específicos da pesquisa.

Em razão de algumas limitações inerentes às pesquisas de levantamento em que se é aplicado um questionário, tem-se a restrição dos resultados achados, estando estes estritamente relacionados à população analisada. O tamanho da amostra também é considerado um limitador desta pesquisa, uma vez que é reduzida em relação à população.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

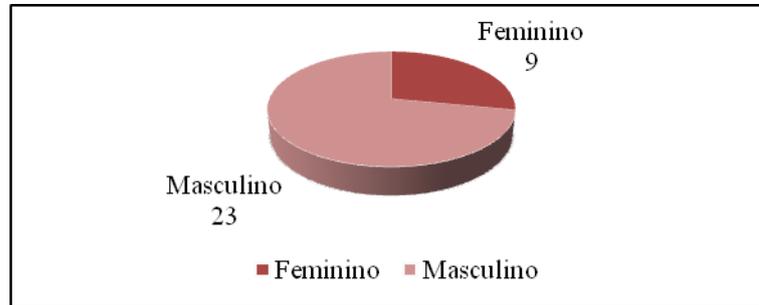
Esta seção se propõe a apresentar e discutir os resultados do levantamento de dados realizado com os *trainees* contratados em 2014 para atuarem na área de auditoria das BIG4 com sedes estabelecidas no Estado do Rio Grande do Sul. Os itens a seguir contêm os dados coletados, e a análise dos resultados da amostra de pesquisa, em conformidade com os objetivos geral e específicos.

4.1 PERFIL GERAL

Nesta primeira parte, são apresentados os resultados sobre o perfil geral dos respondentes. O Gráfico 1 apresenta o resultado da quantidade de homens e mulheres que

foram contratados como *trainees* de auditoria no ano de 2014 pelas BIG4 do Estado do Rio Grande do Sul.

Gráfico 1 – Perfil dos respondentes conforme o gênero

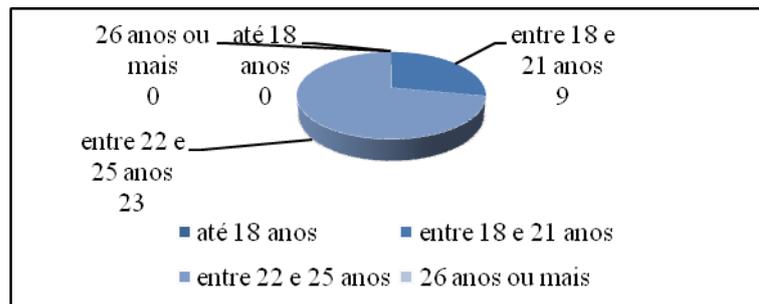


Fonte: Dados da pesquisa

No Gráfico 1 pode-se vislumbrar que, da população pesquisada, (28,1%) representam mulheres, em contraponto aos (71,9%) representados por homens contratados para atuarem na área de auditoria das empresas pesquisadas.

A seguir, o Gráfico 2 apresenta o perfil da faixa etária dos respondentes.

Gráfico 2 – Perfil dos respondentes conforme faixa etária



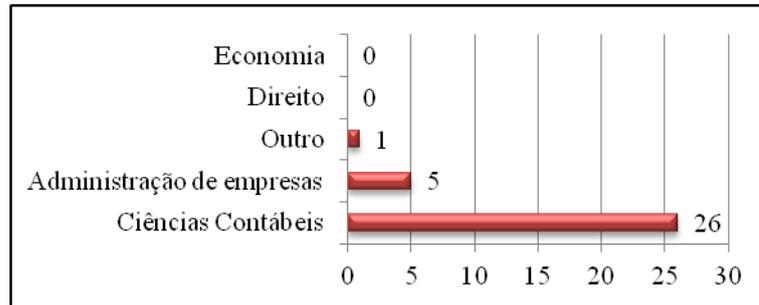
Fonte: Dados da pesquisa

Com base nas respostas obtidas, observa-se que, dos *trainees* contratados, (28,1%) tem idade entre 18 e 21 anos, e (71,9%) tem entre 22 e 25 anos de idade. Destes percentuais, apenas (6,3%) e (21,9%) representam a população feminina com idades entre 18 e 21 anos e entre 22 e 25 anos, respectivamente. Nenhum respondente possui idade menor de 18 anos, tampouco mais que 26 anos de idade. Ser menor de 18 anos, ou maior de 26 não são impeditivos na contratação dos *trainees* para as empresas pesquisadas, mesmo que a idade limite de 25 anos seja apresentada em seus processos de seleção.

4.2 PERFIL ACADÊMICO

Nesta segunda parte são apresentados os resultados sobre o perfil acadêmico dos respondentes. O Gráfico 3 apresenta a formação acadêmica da amostra analisada.

Gráfico 3 – Formação acadêmica dos respondentes

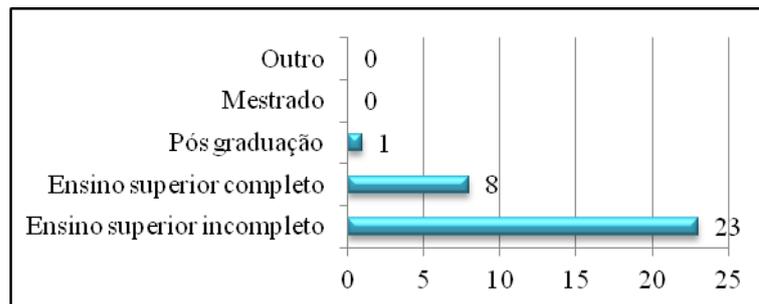


Fonte: Dados da pesquisa

Sendo requisito para atuação como auditor independente a formação em Ciências Contábeis, pode-se observar que (81,3%) dos respondentes a possui. Observa-se, também, que (15,6%) possuem formação em Administração de empresas, e apenas (3,1%) tem formação em outro curso não especificado.

No Gráfico 4 serão apresentados os resultados quanto o nível escolar em que os respondentes se encontram.

Gráfico 4 – Escolaridade dos respondentes

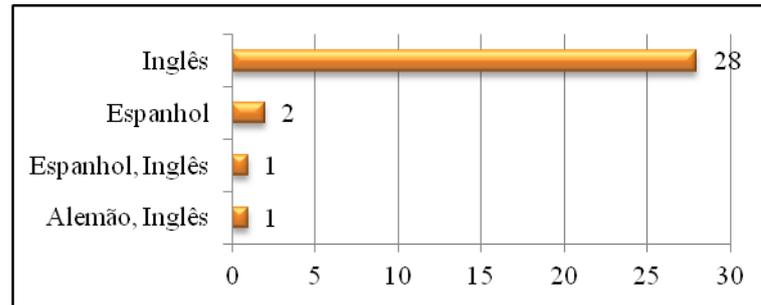


Fonte: Dados da pesquisa

Conforme requisitos solicitados pelas BIG4 para concorrência de uma vaga como *trainee* de auditoria, os candidatos devem possuir até 2 anos de graduação concluída, ou devem estar no ano de conclusão do curso. Diante disto, (71,9%) dos respondentes ainda não tem a graduação concluída; (25%) já são graduados, e (3,1%) além da graduação, tem pós-graduação.

Ainda considerado como perfil acadêmico, o Gráfico 5 apresentará os resultados sobre a fluência em línguas estrangeiras que os respondentes possuem.

Gráfico 5 – Fluência em língua estrangeira



Fonte: Dados da pesquisa

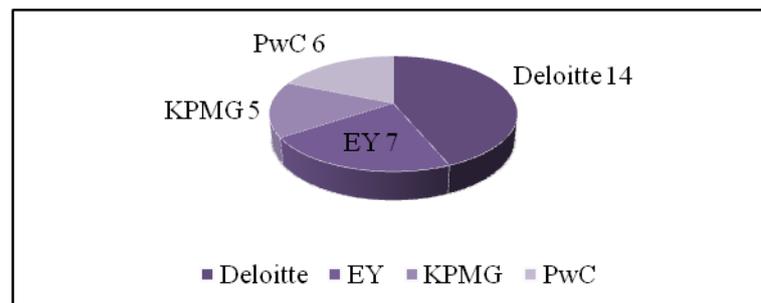
Como requisito para contratação nas BIG4, a prova virtual ou presencial de língua inglesa e/ou espanhola, é elemento eliminatório no processo seletivo das empresas pesquisadas. Diante da relevância deste ponto, observa-se que (93,8%) dos respondentes possui fluência em Inglês, além de Alemão (3,1%) e Espanhol (9,4%). Como esta foi uma questão em que os respondentes poderiam escolher mais de uma opção de fluência em linguagem estrangeira, dos 32 elementos da amostra, considera-se que 30 falam Inglês; destes 30, 1 fala também o Alemão; e, dos 3 optantes pelo Espanhol, 2 falam somente a língua espanhola, e 1 respondente tem fluência tanto no Espanhol, quanto no Inglês.

4.3 PERFIL PROFISSIONAL

Nesta terceira parte são apresentados os resultados da análise dos dados que fazem referência ao perfil profissional dos respondentes, desde a influência na escolha da profissão, as características intrínsecas ao perfil de auditor independente, as expectativas com relação à profissão de auditoria, e das expectativas de atuação na auditoria no futuro.

O Gráfico 6 apresenta o resultado das empresas em que os *trainees* atuam desde a sua contratação no ano de 2014.

Gráfico 6 – Empresa em que trabalha

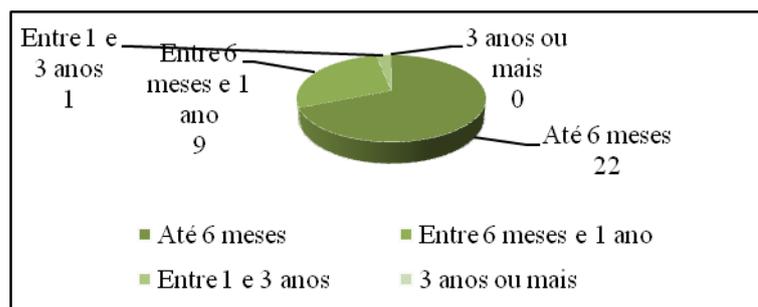


Fonte: Dados da pesquisa

Com base nos dados analisados, pode-se observar que, dos 32 respondentes, (43,8%) trabalham na Deloitte; (21,9%) são contratados da EY; (18,8%) trabalham na PwC; e, (15,6%) são da KPMG.

O Gráfico 7 apresenta o resultado do tempo em que os respondentes atuam na área de auditoria independente.

Gráfico 7 – Tempo atuando na profissão de auditor independente

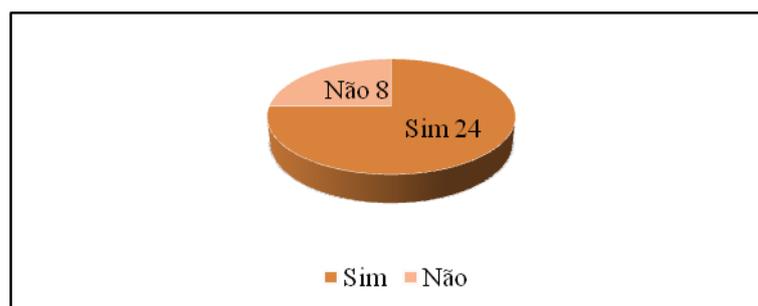


Fonte: Dados da pesquisa

Conforme os dados apresentados, (68,8%) trabalham na área de auditoria independente por até 6 meses; (28,1%) atuam na área entre 6 meses e 1 ano; e apenas (3,1%) atuam na área de auditoria independente entre 1 e 3 anos. Nenhum dos respondentes trabalha com auditoria por mais de 3 anos.

O Gráfico 8 traz os resultados da importância da formação contábil para a atuação na área contábil, na percepção dos respondentes da pesquisa.

Gráfico 8 – Importância da formação contábil para atuação na auditoria



Fonte: Dados da pesquisa

Consoante à resposta da questão, para o efetivo trabalho na Auditoria Independente, é necessária a formação contábil e, dentre os respondentes, (75%) consideram importante possuir formação em Ciências Contábeis, contra (25%) dos que não consideram importante ter formação contábil para a atuação na área, mesmo que as BIG4 exijam a formação para este segmento profissional. Destes (25%) que responderam não achar importante a formação em Ciências Contábeis, (38%) tem graduação em curso diferente do mesmo.

A Tabela 1 apresenta o grau de influência que os respondentes tomaram como fundamentais no processo de decisão pela escolha da profissão de auditoria.

Tabela 1 – Grau de influência na escolha da profissão auditor

Influência	1	2	3	4	5
Conhecimento	0%	0%	25%	22%	53%
Experiência	9%	16%	13%	9%	53%
Família	28%	31%	31%	6%	3%
Plano de carreira	0%	0%	9%	38%	53%
Remuneração	13%	13%	41%	22%	13%
Status da profissão	9%	16%	16%	41%	19%

Fonte: Dados da pesquisa

Em conformidade com os dados da pesquisa, em que uma escala de 1 a 5, sendo 1 a opção “Menos Provável” e 5 a “Mais Provável”, foi apresentada aos respondentes para que classificassem o grau que as determinações especificadas influenciaram suas escolhas no processo de decisão pela Auditoria Independente. Consoante resultados, observa-se que (53%) dos respondentes considerou como mais provável a influência do conhecimento e da experiência profissional que a atuação na auditoria proporciona, além do plano de carreira que as BIG4 disponibilizam aos contratados que desejarem desenvolver sua carreira como auditores, atuando na empresa que os contratou; (19%) consideraram como mais provável o status da profissão, como fator influente na escolha da auditoria; (13%) considerou a remuneração da área como a mais provável influência na decisão de trabalhar com a auditoria; e, em última instância, apenas (3%) considerou mais provável a influência da família no processo de escolha pela profissão de auditoria.

Na Tabela 2 serão apresentados os resultados das competências que são intrínsecas ao profissional de auditoria independente.

Tabela 2 – Expressão das características do auditor

Competências	1	2	3	4	5
Resistência a pressão externa	0%	0%	25%	56%	19%
Ética	0%	0%	15%	41%	44%
Imparcialidade	0%	0%	13%	25%	63%
Confiança	0%	3%	16%	56%	25%
Integridade	0%	3%	25%	41%	31%
Ceticismo	0%	0%	3%	38%	59%
Observador	0%	9%	16%	50%	25%
Eficiência/Pontualidade	0%	16%	25%	31%	28%
Criatividade	0%	0%	22%	41%	38%
Objetividade	0%	0%	22%	56%	22%
Habilidade no tratamento com pessoas	0%	0%	13%	22%	66%
Flexibilidade	0%	0%	16%	25%	59%
Competência e zelo profissional	0%	25%	47%	22%	6%
Dedicação	3%	13%	22%	38%	25%
Confidencialidade	9%	13%	28%	13%	38%

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com o questionário aplicado aos *trainees*, para a identificação da expressão das competências relevantes no desempenho do trabalho de auditoria independente, os respondentes classificaram sua concordância com as situações apresentadas, através de uma escala de 1 a 5, onde a opção 1 significa que “Não expressa a competência”, e a opção 5 significa que “Expressa plenamente a competência”, levando em consideração seu desempenho atual nos trabalhos de auditoria.

Considera-se nesta pesquisa que as opções 4 e 5 creditam aos respondentes a característica intrínseca do auditor independente. Os percentuais das opções 4 e 5 serão somados, totalizando em um percentual único, apresentado como fator determinante da expressão das competências pelos respondentes. As respostas classificadas na opção 3 dão aos respondentes a expressão da competência, porém, consideradas em nível de desenvolvimento, por se tratar de uma opção mediana dentre os graus da escala.

Conforme a Tabela 2 observou-se que, quase em sua totalidade, (0%) dos *trainees* não expressa nenhuma das competências consideradas relevantes no desempenho do trabalho de auditoria, a exceção de (3%) que assumem não expressar a competência da Dedicção à área, representado por homens que trabalham na área entre 6 meses a 1 ano, com formação em Ciências Contábeis; e de (9%) que consideram não expressar a competência da Confidencialidade, em que (67%) destes, são homens com faixa etária entre 22 e 25 anos.

Das características apresentadas como pontos essenciais e princípios éticos fundamentais na prática da profissão de auditor independente, (72%) dos respondentes se caracterizam na competência Integridade, representados por (77%) de homens que trabalham na área por até 6 meses; (77%) expressam a competência da Objetividade, em que (56%) deste percentual é representado pelos homens com formação em Ciências Contábeis; (28%) expressam Competência e zelo profissional, frente a (47%) que são considerados em desenvolvimento desta competência; e (51%) caracterizam-se na competência da Confidencialidade, em que, dentre este total, (31%) são mulheres que atuam na área de auditoria independente por até 6 meses.

As demais competências que caracterizam o perfil do profissional auditor independente, já citadas nesta pesquisa, serão apresentadas conforme segue: na Resistência a pressão externa, em que os profissionais têm capacidade e disposição para enfrentar situações inesperadas, (75%) dos respondentes estão caracterizados com esta competência, frente (25%) aos demais que a estão desenvolvendo.

A Ética, segundo Camargo (2012), é tida como uma habilidade pessoal do auditor, que apresenta atitudes pautadas pelo respeito ao próximo, integridade, atuando com senso de

justiça e mantendo-se impessoal em suas ações. (85%) dos respondentes são caracterizados por possuir esta competência, complementar ao zelo profissional.

A competência da Imparcialidade, em que o profissional não deve permitir que interesses pessoais sobreponham-se aos institucionais mantendo, assim, sua independência, é característica de (88%) dos respondentes; (81%) se caracterizam com a competência Confiança, em que o profissional consegue transmitir o comprometimento assumido à realização dos trabalhos de auditoria.

A característica da competência Ceticismo, exigida a todo auditor independente conforme NBC TA 200, em que o auditor independente deverá manter-se com uma postura de alerta e mente questionadora (CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE, 2009), está expressa em (97%) dos respondentes. Considerada uma habilidade intelectual, segundo Camargo (2012), o ceticismo está ligado à habilidade de interpretar e avaliar as observações, comunicações, informações e argumentações, quando do exercício da auditoria.

(75%) dos respondentes assume a competência de Observação, considerada por Alberton (2002) como um senso crítico que o profissional de auditoria deve procurar aprimorar durante o exercício da profissão, pois pode ser de grande valia no seu desenvolvimento profissional.

Com relação à competência Eficiência/Pontualidade, que Camargo (2012, p. 91) especifica como a habilidade que o auditor tem de “gerir seu tempo de modo a cumprir todos os prazos relacionados ao seu trabalho”, (59%) dos respondentes assumem-se com esta característica, enquanto (25%) dos demais, em que (75%) são homens que trabalham na área por até 6 meses, são considerados em aprimoramento desta característica.

A competência Criatividade é característica de (79%) dos respondentes. Alberton (2002) indica esta competência como a capacidade da criação de alternativas e/ou soluções, quando dos trabalhos de auditoria realizados com pessoas desconhecidas ou processos empresariais ainda não vistos pelos profissionais. É uma habilidade pessoal que gera impacto e otimização nos processos de auditoria, podendo auxiliar na solução de problemas mais difíceis (CAMARGO, 2012).

A competência da Habilidade no tratamento com pessoas é assumida como característica por (88%) dos respondentes, fundamental para o bom relacionamento com todos os interlocutores ligados aos trabalhos realizados, é uma habilidade que possibilita a interação com as pessoas de maneira empática e respeitosa, mesmo em situações adversas, mantendo o ambiente profissional cordial e estimulador (CAMARGO, 2012).

A característica da competência Flexibilidade, que Alberton (2002) demonstra ser uma das competências necessárias ao desempenho satisfatório dos auditores, em exigência às multinacionais de auditoria, é expressa por (84%) dos respondentes. A flexibilidade, mencionada como fator importante quando consideradas as rotinas de trabalho exigidas aos profissionais auditores independentes, é vista como uma habilidade pessoal, que permite ao profissional reagir positivamente frente às mudanças necessárias nos trabalhos de auditoria, além de facilitar a adaptação na utilização de métodos novos, procedimentos e estratégias de trabalho (CAMARGO, 2012).

Por fim, a competência Dedicção, que relaciona o interesse do profissional em buscar novos conhecimentos fora da organização, com o incentivo da mesma ou não, é característica de (63%) dos respondentes contra (22%) dos considerados em desenvolvimento desta competência. Ligada ao desenvolvimento profissional, é uma competência que impulsiona a busca ativa de qualificação e aprimoramento em sua área de atuação, por parte do profissional, com o objetivo de melhorar o desenvolvimento das atividades e serviços prestados (CAMARGO, 2012).

Além das competências intrínsecas à pessoa do auditor independente, como parte importante do traçar de um perfil profissional, as competências técnicas analisadas neste artigo serão apresentadas na Tabela 3.

Tabela 3 – Domínio das competências técnicas

Competências Técnicas	1	2	3	4	5
Análise das DCs	3%	6%	34%	53%	3%
CPC/IFRS	6%	13%	56%	22%	3%
NBCs	19%	28%	50%	3%	0%
Relatórios Financeiros	0%	16%	53%	28%	3%
Sistemas de Informação Contábil	3%	19%	41%	34%	3%
SIG	6%	19%	44%	16%	16%
SOX	25%	34%	38%	0%	3%
Speds	28%	44%	16%	9%	3%

Fonte: Dados da pesquisa

Da mesma forma que apresentado na Tabela 2, os respondentes classificaram em grau o nível de seus conhecimentos das Competências Técnicas expostas para suas avaliações, em uma escala de 1 a 5, sendo 1 “Nenhum domínio” e 5 “Domino plenamente”.

Na análise da Tabela 3, destacou-se o percentual mais alto em cada grau classificado pelos respondentes, quanto aos seus conhecimentos sobre as Competências Técnicas requeridas no desenvolvimento do trabalho na área de auditoria independente. Quanto aos conhecimentos de Análise das Demonstrações Contábeis, (53%) possuem bastante

conhecimento sobre o assunto, sendo que, deste percentual, (59%) dos respondentes são homens que estudam Ciências Contábeis.

Quanto aos conhecimentos sobre os Pronunciamentos Técnicos e das IFRS, (56%) dos respondentes se classificam com domínio médio, ou seja, estão aprendendo sobre o tema. Deste percentual, (61%) das respostas são dos *trainees* que trabalham com auditoria independente até 6 meses.

Sobre as Normas Brasileiras de Contabilidade (NBCs), (50%) dos respondentes ainda estão em aprendizado, frente à (47%) que não dominam o assunto. Dos (50%) que classificaram seu conhecimento como médio, (50%) são homens que trabalham até 6 meses na área de auditoria e tem a formação em Ciências Contábeis.

Acerca da análise de Relatórios Financeiros, (53%) tem médio domínio sobre o assunto, atrás de (28%) daqueles que dominam bastante. (71%) dos respondentes que estão aprendendo quanto ao tema, trabalham como auditores independentes até 6 meses.

Sobre os Sistemas de Informação Contábil e os Sistemas de Informações Gerenciais, (41%) e (44%) respectivamente, classificaram seu conhecimento como médio domínio. Destes totais (61,5%) e (71%) são contratados até 6 meses, dentre os respondentes, todos com sua formação em Ciências Contábeis.

A respeito da Lei Sarbanes-Oxley, que tem por objetivo final restabelecer o nível de confiança nas informações geradas pelas empresas (PORTAL DE AUDITORIA, 2015), (38%) tem médio domínio do assunto. Destes, (83%) tem fluência em língua inglesa e (50%) trabalham na área de auditoria até 6 meses. Desta população destacada, (42%) são homens.

Quanto aos conhecimentos sobre os Sistemas de Protocolos Eletrônicos de Documentos (SPED), (44%) dos respondentes têm Pouco domínio sobre esta ferramenta, e (28%) Não tem domínio algum. Destes totais, (35%) dos respondentes trabalham entre 6 meses a 1 ano na área de auditoria independente, e (26%) destes, são homens.

Após as questões sobre competências e características do Auditor Independente, os respondentes foram solicitados a destacar o grau, em suas percepções, de fatores considerados essenciais no desenvolvimento de suas carreiras na área de Auditoria. Estas respostas estão apresentadas na Tabela 4.

Tabela 4 – Consideração dos fatores essenciais no desenvolvimento profissional

Expectativas	1	2	3	4	5
Oportunidade de crescimento	0%	0%	6%	19%	75%
Estabilidade	6%	6%	38%	28%	22%
Remuneração compatível com mercado	6%	13%	16%	38%	28%
Reconhecimento/Valorização do seu desempenho	3%	6%	13%	22%	56%
Estímulos da empresa	3%	9%	19%	25%	44%
Ausência de trabalhos rotineiros	0%	0%	28%	28%	44%
Responsabilidade Social da empresa	0%	16%	31%	41%	13%

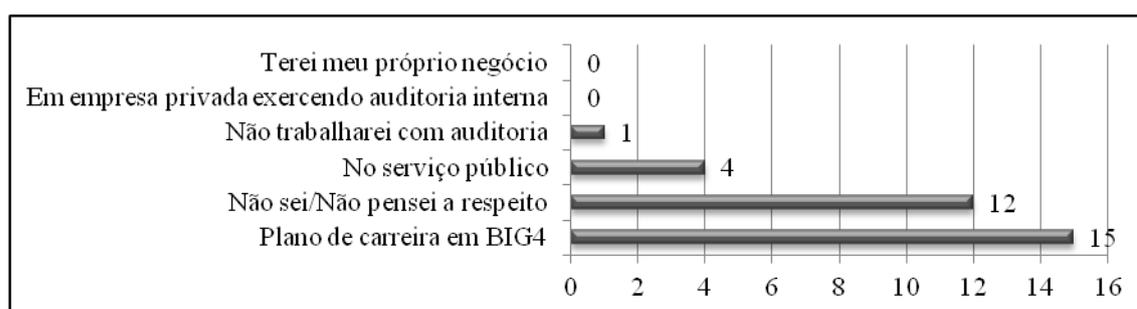
Fonte: Dados da pesquisa

Em acordo com a escala de 1 a 5, sendo que, nesta pesquisa, considerou-se 1 como “Não importante”, e 5 como “Muito importante”, os respondentes classificaram os graus de importância das expectativas apontadas em questionário, conforme segue análise.

Consoante respostas dadas, (75%) do total considera muito importante que a empresa ofereça Oportunidade de crescimento para o desenvolvimento profissional da área escolhida; (38%) consideram que a Estabilidade é Nem pouco importante/Nem muito importante; (38%) tem expectativa de que a Remuneração compatível com o mercado é importante para seu desenvolvimento profissional; (56%) acham muito importante que seu trabalho seja valorizado na organização em que atuam, e que seus empregadores demonstrem Reconhecimento pelo trabalho prestado; (44%) consideram muito importante os Estímulos da empresa para seu desenvolvimento, como viagens e oportunidades de estudo internacionais, pagas pela organização; (44%) também acham muito importante a Ausência de trabalhos rotineiros para o seu desenvolvimento profissional na área, considerando que trabalhos diferentes geram novos conhecimentos; e, por fim, (41%) acham Importante que a empresa seja reconhecida por sua Responsabilidade Social, rente aos (31%) que consideram Nem pouco importante/Nem muito importante.

Finalizando a análise dos dados, o Gráfico 9 apontará a perspectiva de atuação dos respondentes em 5 anos.

Gráfico 9 – Atuação profissional no futuro



Fonte: Dados da pesquisa

Em conformidade com os dados analisados, percebe-se que (46,9%) dos respondentes têm a expectativa de desenvolver o plano de carreira oferecido pelas multinacionais de Auditoria, em contraponto aos (37,5%) que ainda não sabem ou não pensaram a respeito sobre onde estarão atuando em 5 anos. Ainda, (12,5%) tem a pretensão de atuar no serviço público, talvez na área de auditoria, ou não.

Notou-se que, destes (12,5%) que pretendem atuar no serviço público, (50%) são homens. (25%) destes homens têm formação em outro curso não especificado, e trabalham na área de auditoria independente até 6 meses. Dos outros (50%) classificados como mulheres, (25%) tem formação em Administração de Empresas e também trabalham na área de auditoria independente até 6 meses; (3,1%) dos respondentes não trabalharão com auditoria. Este percentual é representado por mulheres com formação em Ciências Contábeis, que trabalham na área até 6 meses. Tais observações apontam que, para alguns jovens ingressantes nas BIG4, as expectativas com o crescimento profissional que as multinacionais propiciam, não são mais atrativas que a carreira no serviço público, ou outros interesses que favoreçam o seu desenvolvimento profissional.

Estudos que traçaram as competências e habilidades necessárias ao desempenho satisfatório dos profissionais de auditoria (ALBERTON, 2002) e que buscaram a percepção dos auditados com relação às competências e habilidades intelectuais, pessoais, interpessoais e de comunicação expressadas pelo profissional auditor independente (CAMARGO, 2012), preconizaram a demonstração do quão relevante são as competências na formação do perfil profissional de um auditor.

Ao findar a análise dos dados coletados nesta pesquisa, os resultados apresentaram coerência com relação aos estudos mencionados, de forma que as competências ditas como essenciais para o profissional de auditoria independente estão expressas no perfil levantado dos *trainees* contratados no ano de 2014 pelas BIG4 com sedes no Estado do Rio Grande do Sul.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo identificar o perfil da nova geração de auditores que ingressaram nas principais multinacionais do Estado do Rio Grande do Sul no ano de 2014, possibilitando verificar as motivações, as preferências e os objetivos profissionais que levam os jovens a escolher esta profissão, além de delinear as competências que caracterizam a nova geração de auditores.

Os resultados foram analisados observando-se a frequência das respostas dadas pela população, empregando-se a quantificação em método estatístico simples de percentual, para descrever as características e informações do levantamento proposto.

Notou-se no desenvolver desta pesquisa que os homens são o principal gênero a pleitear uma vaga nas multinacionais de auditoria, com a predominância de (72%) da população analisada, dentre as idades de 22 a 25 anos. Aproximadamente a totalidade da nova geração de auditores independentes atuantes nas BIG4 do RS tem formação em Ciências Contábeis e a consideram importante para o desenvolvimento da carreira, sendo exigência no processo auditorial brasileiro.

Em concordância com os princípios fundamentais éticos do Auditor Independente, a população analisada expressa as principais competências inerentes à pessoa do auditor, que são a Integridade, Objetividade, Competência e zelo profissional e a Confidencialidade. Em sua maioria, a nova geração de auditores também expressa as demais competências consideradas necessárias ao bom desempenho da profissão de auditor independente. Quanto às competências técnicas, mais da metade dos respondentes ainda estão desenvolvendo seus conhecimentos da área, visto que, quase em sua totalidade, os respondentes trabalham na área de Auditoria Independente até 6 meses.

Verificou-se que (53%) da população teve como principais motivações para a escolha da profissão de Auditoria Independente o interesse em desenvolver o plano de carreira oferecido pelas multinacionais de auditoria, o conhecimento e a experiência que a profissão oportuniza àqueles que trabalham na área. A influência familiar foi a menos considerada pela população na escolha da profissão.

Percebeu-se que (75%) da nova geração de auditores tem a expectativa de desenvolver o plano de carreira oportunizado pelas BIG4 em que atuam, sendo que (47%) esperam estar efetivamente trabalhando em uma multinacional de auditoria, progredindo no plano de carreira oferecido nos próximos 5 anos de seu desenvolvimento profissional.

Haja vista que os *trainees* contratados no ano de 2014 são considerados a nova geração de auditores independentes que atuam nas principais multinacionais do Estado do Rio Grande do Sul, fomentou-se traçar o perfil profissional desta geração, evidenciando suas motivações e objetivos profissionais, esboçando as principais competências que caracterizam o profissional auditor independente, de modo a demonstrar que a nova geração de auditores atua em conformidade com as exigências das normas de auditoria e do mercado de trabalho em que estão inseridos. Portanto, este estudo serve para a expansão do conhecimento atual sobre o tema, além de auxiliar os possíveis candidatos que desejarem atuar na área de

auditoria independente, por evidenciar o perfil que as BIG4 procuram no mercado de trabalho. Ademais, serve como fonte de pesquisa às empresas de auditoria, ao obter a análise do perfil de seus contratados, do ponto de vista de suas próprias necessidades como profissionais.

Ainda elucidando o tema, em virtude da literatura pesquisada, nota-se a existência de uma carência de estudos que exemplifiquem e demonstrem o perfil de um profissional de Auditoria Independente. Os resultados apresentados nesta pesquisa sugerem as motivações e objetivos profissionais que influenciam na escolha da profissão, além de delinear as competências ditas como essenciais a este profissional. A partir destes achados, sugere-se novas pesquisas que possam desenvolver maiores conhecimentos acerca do perfil dos profissionais atuantes na área de Auditoria.

REFERÊNCIAS

ALBERTON, L. **Uma contribuição para a formação de auditores contábeis independentes na perspectiva comportamental**. 2002. 272 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/84483/185854.pdf?sequence=1>> Acesso em: 10 jun. 2014.

ALBUQUERQUE, K. S. L. de S. **Auditoria e sociedade: Análise das diferenças de expectativas dos usuários da contabilidade em relação ao papel do auditor**. 2009. 143 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) – Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009.

ALMEIDA, M. C. **Auditoria: um curso moderno e completo**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

AMORIN, E. N. C de; VICENTE, E. F. R.; WILL, A. O. R.; SILVA, F. A. da. O Mercado de Auditoria no Brasil: Um Retrato Considerando a Percepção das Firms de Auditoria. **Revista Catarinense da Ciência Contábil - CRC SC** - Florianópolis, v 11, n. 32, p. 73-87, abr/jul. 2012.

ATTIE, W. **Auditoria: conceitos e aplicações**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

BRASIL. **Lei nº 11.638, de 28 de dezembro de 2007**. Altera e revoga dispositivos da Lei nº. 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e da Lei nº. 6.385, de 7 de dezembro de 1976, e estende às sociedades de grande porte disposições relativas à elaboração e divulgação de demonstrações financeiras. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 28 dez. 2007.

CARDOSO, A. P; CINTRA, M. **Auditoria: registro de uma profissão**. Ed. Comemorativa 35 anos. São Paulo: IBRACON, 2007. Disponível em: <<http://www.ibracon.com.br/ibracon/Portugues/detInstitucional.php?cod=2>>. Acesso em: 10 jun. 2014.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE - CFC. **Resolução n.º 1.201/09, NBC PA 01.** Controle de qualidade para firmas (pessoas jurídicas e físicas) de auditores independentes. Disponível em:

<http://www.crcsp.org.br/portal_novo/legislacao_contabil/resolucoes/Res1201.htm>. Acesso em: 23 maio 2014.

_____, **Resolução n.º 1.203/09, NBC TA 200.** Objetivos Gerais do Auditor Independente e a Condução da Auditoria em Conformidade com Normas de Auditoria. Disponível em: <http://portalcfc.org.br/wordpress/wp-content/uploads/2013/01/NBC_TA_AUDITORIA.pdf>. Acesso em: 01 maio 2015.

CAMARGO, R. de C. P. **Competências do auditor:** um estudo empírico sobre a percepção dos auditados das empresas registradas na CVM. 2012. 196 f. Dissertação (Mestrado em Contabilidade) – Programa de Pós-Graduação em Contabilidade, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012. Disponível em:

< <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/96165/303916.pdf?sequence=1> >. Acesso em: 22 mar. 2015.

CREPALDI, A. S. **Auditoria contábil:** teoria e prática. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

DELOITTE BRASIL. **Programa novos talentos.** Brasil, 2015. Disponível em: <http://www.seufuturonadeloitte.com.br/?icid=top_students>. Acesso em: 03 maio 2015.

EY BRASIL. **EY carreiras.** Brasil, 2015. Disponível em: <<http://www.ey.com/BR/pt/Careers>>. Acesso em: 03 maio 2015.

FIGUEIREDO, J., C. **A era da comunicação humana nas organizações.** Palestra em Videoconferência DTCOM/CRC-SC, Julho de 2001. CD-ROM.

FRANÇA, E; MOTTA, F. **Desenvolvendo equipes de alta performance.** Palestra em Videoconferência DTCOM/CRC-SC, Julho de 2001. CD-ROM.

FRANCO, H; MARRA, E. **Auditoria contábil.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

INSTITUTO DOS AUDITORES INDEPENDENTES DO BRASIL – IBRACON. **Carreira do auditor.** São Paulo, 2015. Disponível em: <<http://www.ibracon.com.br/ibracon/Portugues/detInstitucional.php?cod=22>>. Acesso em: 03 maio 2015.

KPMG BRASIL. **De olho no futuro.** Brasil, 2015. Disponível em: <<http://www.kpmg.com/BR/PT/Carreiras/De-Olho-no-Futuro/Paginas/default.aspx>>. Acesso em: 03 maio 2015.

LOPES, S. S. Auditoria ganha força. **Jornal Correio do Povo**, Rio Grande do Sul, Jul/2012. Disponível em: <<http://www.correiodopovo.com.br/blogs/planodecarreira/?p=428>> Acesso em: 3 maio 2014.

MARQUES, C. **Expectativa de remuneração como atributo de atratividade da profissão de auditoria independente no Brasil**. 2013. 151 f. Tese (Doutorado em Ciências) – Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-06022014-182123/publico/ClaudioMarquesVC.pdf>>. Acesso em: 22 mar. 2015.

MEDEIROS, E. S. **A atividade de auditoria independente**: Um breve estudo sobre a independência dos auditores e as normas profissionais aplicáveis. 2005. 70 f. Monografia – Instituto de Economia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2005.

PORTAL DE AUDITORIA. **17º Oficina de auditoria interna**: Entendendo a lei Sarbanes-oxley. Curitiba, 2015. Disponível em: <<http://www.portaldeauditoria.com.br/auditoria-interna/entendendo-a-lei-sarbanes-oxley.asp>>. Acesso em: 2 maio de 2015.

REVISTA VOCÊ S/A. **As melhores empresas para começar a carreira**. Ed. Abril, 2014. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/revista-voce-sa/melhores-empresas-para-comecar-a-carreira/2014/>>. Acesso em: 2 maio de 2015.

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

SÁ, A. L. de. **Curso de auditoria**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

SOARES, V. Novo perfil requer mais habilidades gerenciais. **Valor econômico**. São Paulo, 2011. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/arquivo/874807/novo-perfil-requer-mais-habilidades-gerenciais>>. Acesso em: 03 maio 2015.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: A pesquisa qualitativa em educação. Reimpressão. São Paulo: Atlas, 1995.

APÊNDICE A – Carta de apresentação enviada ao líder de Recursos Humanos das principais multinacionais de auditoria estabelecidas no Estado do Rio Grande do Sul



APÊNDICE B – Questionário aplicado aos *trainees*

FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ATUARIAIS

Aluna Desirée Marasquin Fagundes
Orientadora Prof^ª. M^ª. Mariana Manfroi da S. Bonotto



O PERFIL DA NOVA GERAÇÃO DE AUDITORES INDEPENDENTES QUE ATUAM NAS PRINCIPAIS MULTINACIONAIS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

Para fins de apresentação de Trabalho de Conclusão de Curso em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do RS, a aluna Desirée M. Fagundes solicita sua colaboração com o preenchimento do questionário que segue, e que tem a finalidade de levantar os dados acerca do perfil acadêmico e profissional dos *trainees* contratados em 2014 pelas Empresas Multinacionais de Auditoria (Big Four) do Estado do Rio Grande do Sul. As informações fornecidas serão mantidas em sigilo. Obrigada pela sua colaboração!

Idade:

até 18 entre 18 e 21 entre 22 e 25 26 ou mais

Gênero:

Feminino Masculino

Escolaridade:

Ensino superior incompleto
 Ensino superior completo
 Pós graduação
 Mestrado
 Outros: _____

Formação acadêmica:

Administração de Empresas Ciências Contábeis
 Economia Direito Outra: _____

Além do português, quais idiomas você possui fluência:

Inglês Espanhol Alemão Mandarim
 Francês Italiano Outros: _____

Quanto ao processo de escolha da profissão, indique o grau de influência das determinações abaixo, em uma escala de 1 a 5, sendo 1 Menos Provável e 5 Mais Provável.

	1	2	3	4	5
Conhecimento					
Experiência					
Família					
Plano de carreira					
Remuneração					
Status da profissão					
Não sei					

Empresa em que trabalha:

Deloitte EY KPMG PwC

Há quanto tempo trabalha com auditoria?

até 6 meses
 até 1 ano
 entre 1 e 3 anos
 3 anos ou mais

A seguir, são apresentadas competências que podem ser relevantes para o desempenho de funções na área da Auditoria. Por favor, leia atentamente tais competências e, considerando o seu desempenho atual, avalie em que medida você expressa essas competências em seu trabalho. Para responder cada item, utilize a escala de 1 a 5, sendo 1 Não expresse a competência, e 5 Expresso plenamente a competência.

Demonstra disponibilidade para o enfrentamento de situações inesperadas, difíceis e complexas, mesmo quando em um contexto de pressão.

1	2	3	4	5

Age sem negligenciar as diretrizes, normas e procedimentos da organização, adotando uma postura crítica e ética.

1	2	3	4	5

Age com impessoalidade, não deixando que interesses e particularidades se sobreponham aos institucionais.

1	2	3	4	5

Transmite credibilidade e confiança aos diversos interlocutores (clientes, colegas, superiores).

1	2	3	4	5

Conhece e atua em consonância com a missão, visão e valores da organização, comprometendo-se com os objetivos e projetos institucionais, em prol dos resultados.

1	2	3	4	5

Questiono e me mantenho atento a quaisquer circunstâncias que possam demonstrar informações distorcidas durante os trabalhos de auditoria.

1	2	3	4	5

Possui visão integrada, identificando interfaces entre áreas, processos e atividades, com foco na qualidade dos serviços prestados.

1	2	3	4	5

Demonstra ser adaptável às mudanças, assumindo uma postura positiva diante delas e as apoiando em prol dos resultados.

1	2	3	4	5

Administra o tempo para execução das atividades propostas, finalizando os trabalhos dentro dos prazos acordados.

1	2	3	4	5

Contribui proativamente para a melhoria das atividades, visando o alcance de melhores resultados, mesmo diante de entraves burocráticos.

1	2	3	4	5

Transmite informações de forma clara e compreensível para públicos e interesses diversos.

1	2	3	4	5

Trabalha em equipe, integrando-se de maneira participativa e colaboradora.

1	2	3	4	5

Adapta-se ao grupo com o qual interage, demonstrando flexibilidade para lidar com a adversidade.

1	2	3	4	5

Conhece a legislação e as normas técnicas pertinentes à sua área de atuação.

1	2	3	4	5

Busca novos conhecimentos em cursos fora da organização, se houver incentivo da organização, ou não.

1	2	3	4	5

Busca não desenvolver comentários sobre as empresas auditadas com colegas de outras áreas, amigos e familiares.

1	2	3	4	5

Quanto aos conhecimentos requeridos na área, indique o grau de domínio das competências abaixo, em uma escala de 1 a 5, sendo 1 Nenhum Domínio e 5 Domínio Plenamente.

	1	2	3	4	5
Análise das Demonstrações Financeiras					
CPC/IFRS					
Imposto de Renda					
Legislação Tributária					

NBCs					
Relatórios Financeiros					
Sistemas de Informação Contábil					
Sistemas de Informação Gerencial					
SOX					
Speds					

Em sua opinião, possuir formação contábil é indispensável para atuar na profissão de auditoria?
 Não Sim

Quanto as suas expectativas com relação a profissão de auditor independente, assinale o grau de importância, em uma escala de 1 a 5, daquilo que consideras essencial para seu desenvolvimento profissional nesta área.

Oportunidade de crescimento (desenvolver plano de carreira).

1	2	3	4	5

Estabilidade.

1	2	3	4	5

Remuneração compatível com o mercado.

1	2	3	4	5

Reconhecimento/Valorização do seu desempenho.

1	2	3	4	5

Estímulos da empresa (viagens internacionais, por ex.)

1	2	3	4	5

Flexibilidade.

1	2	3	4	5

Ausência de trabalhos rotineiros.

1	2	3	4	5

Responsabilidade Social da empresa.

1	2	3	4	5

Em 5 anos, onde você provavelmente estará atuando profissionalmente?

- No serviço público
- Desenvolvendo um plano de carreira em uma multinacional de Auditoria
- Em empresa privada, exercendo auditoria interna
- Terei meu próprio negócio
- Não trabalharei com auditoria
- Não sei/Não pensei a respeito