



Universidade de Brasília - UnB
Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia – FACE
Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais – CCA
Graduação em Ciências Contábeis

GABRIELA SOFIA BELO BRANDES

**OS FATORES QUE INFLUENCIAM O ESTUDANTE DE CONTABILIDADE A
CONSTRUIR UMA CARREIRA NA ÁREA DE AUDITORIA INDEPENDENTE**

BRASÍLIA
2014

Universidade de Brasília - UnB
Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia – FACE
Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais – CCA
Graduação em Ciências Contábeis

GABRIELA SOFIA BELO BRANDES

**OS FATORES QUE INFLUENCIAM O ESTUDANTE DE CONTABILIDADE A
CONSTRUIR UMA CARREIRA NA ÁREA DE AUDITORIA INDEPENDENTE**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como requisito parcial para a
obtenção do grau de Bacharel em Ciências
Contábeis pela Faculdade de Administração,
Contabilidade e Economia da Universidade
de Brasília – UnB.

Orientador: Professor Msc. Alex Laquis
Resende.

Brasília
2014

GABRIELA SOFIA BELO BRANDES

**OS FATORES QUE INFLUÊNCIAM O ESTUDANTE DE CONTABILIDADE A
CONSTRUIR UMA CARREIRA NA ÁREA DE AUDITORIA INDEPENDENTE**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis pela Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia da Universidade de Brasília – UnB, pela banca examinadora composta por:

Prof. Msc. Alex Laquis Resende (Orientador)

Universidade de Brasília

Prof. Msc. José Humberto da Cruz Cunha

Universidade de Brasília

BRANDES, Gabriela Sofia Belo.

Os Fatores Que Influenciam O Estudante De Contabilidade A Construir Uma Carreira Na Área De Auditoria Independente / Gabriela Sofia Belo Brandes - Brasília, 2014.
32 p.

Orientador: Prof. Msc. Alex Laquis Resende.

Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia - Graduação) – Universidade de Brasília, 2º Semestre letivo de 2014.

Bibliografia.

1. 1.Carreira de Auditor 2. Auditoria Independente 3. Ascensão Profissional do Auditor I. Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de Brasília.

*Dedico esta obra à Esdra, minha mãe,
jamais conquistaria qualquer título sem seu
apoio, amor, esforço e sua renúncia.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por se fazer presente em todos os dias de minha vida, e permitir que mais este passo fosse possível diante dessa longa caminhada que apenas se iniciou, por suas bênçãos e infinito amor.

À minha mãe, Esdra, pelo incentivo constante, pelo exemplo de aluna dedicada, de mulher bem sucedida. Pelo amor incondicional, apoio emocional, por chorar meu choro e sorrir meu riso. Pelo companheirismo, por ser minha melhor amiga e por todas as orientações e críticas construtivas. Por suas orações incansáveis, não chegaria aqui se não fosse assim.

À minha irmã, Aline, pela parceria. Pelas conversas longas, brigas curtas e risos fartos.

Ao meu namorado, Wilson, por dividir comigo momentos únicos e indescritíveis. Por estar ao meu lado constantemente. Pela paciência e compreensão.

Aos colegas de universidade pelo dinamismo e parceria que compartilhamos ao longo desta jornada. Pelos papos carregados de bom astral e de dedicação. Por dividirem materiais de estudo e pesquisa, e multiplicarem conhecimento.

Aos irmãos da Igreja de Deus de Brasília, pela constante compreensão, apoio, incentivo e intercessão. Principalmente à minha líder, Érika, pela compreensão relativo as minhas ausências, orações à meu respeito e apoio para a conclusão desta etapa.

Ao meu orientador, mestre Alex, pelo conhecimento compartilhado, pelas lições de vida, pela paciência e paixão por ensinar. Pelo respeito à divergência de opiniões e pelo apoio à busca do conhecimento.

À Universidade de Brasília - UnB, pela oportunidade de crescimento pessoal e profissional.

À PricewaterhouseCoopers - PWC, por proporcionar momentos inigualáveis com pessoas incomparáveis. Pelo apoio e incentivo. Em especial à minha “sol”, Cíntia, pela disponibilidade, auxílio, conselhos e transmissão de experiência. Pela ajuda constante e compreensão. E ao André, pela prontidão em auxiliar-me na conclusão deste trabalho com seu conhecimento.

“Porque estou certo de que, nem a morte, nem a vida, nem os anjos, nem os principados, nem as potestades, nem o presente, nem o porvir, nem a altura, nem a profundidade, nem alguma outra criatura poderá nos separar do amor de Deus, que está em Cristo Jesus, nosso Senhor.”

Romanos 8:38-39

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo apontar quais os maiores atrativos aos estudantes de Ciências Contábeis em construir uma carreira na auditoria independente e os pontos que prejudicam a permanência do profissional na área. Por meio de análises de questionários respondidos por estudantes de contabilidade que atuam na área de auditoria independente foi possível constatar, na amostra pesquisada, que os pontos positivos superam os negativos. Entretanto, os pontos negativos são desmotivadores de tal forma que a porcentagem de evasão é bastante elevada. De acordo com as respostas do questionário, foi possível identificar que a possibilidade de ascensão profissional é o item mais atrativo da área, porém, devido ao alcance do cargo de sócio de uma empresa de auditoria demorar mais de uma década, muitos jovens partem em busca de novas oportunidades, que apresentam um retorno mais rapidamente. Foi possível identificar, ainda, que o ponto mais desestimulante é o excesso de pressão no decorrer do exercício da profissão, seguido da ausência do seio familiar. A busca pelo equilíbrio pessoal e profissional é um fator decisivo para o jovem ao escolher uma área para construir uma carreira duradoura e, por esse motivo, alguns jovens, mesmo atuando na área de auditoria externa, ainda não possuem a convicção de permanecer na profissão.

Palavras-chave: Carreira de Auditor; Auditoria Independente; Ascensão Profissional do Auditor

SUMÁRIO

LISTA DE FIGURAS	10
LISTA DE ABREVIACÕES	11
1. INTRODUÇÃO	12
2. REVISÃO DE LITERATURA	14
2.1. AUDITORIA EXTERNA	14
2.1. AUDITOR INDEPENDENTE	15
3. MÉTODO E PROCEDIMENTO DE PESQUISA	16
3.1. MÉTODO DE PESQUISA	16
3.2. PROCEDIMENTO DE PESQUISA	16
3.3. LIMITAÇÕES DE PESQUISA	17
4. ANÁLISE DOS DADOS	18
4.1. AS EMPRESAS DE AUDITORIA	18
4.2. ALTA ROTATIVIDADE	18
5. ANÁLISE DOS DADOS	22
6. CONCLUSÕES	25
APÊNDICE.....	29
QUESTIONÁRIO	29

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Ingresso de Pessoal	19
Figura 2 - Permanência de Pessoal	19
Figura 3 - Relação de Cargos.....	20
Figura 4 - Convicção da Carreira.....	20
Figura 5 - Tempo de Atuação na Empresa	21
Figura 6 – Fatores Atrativos	22
Figura 7 - Nível de Atratividade do Salário na.....	23
Figura 8 - Comparativo entre os Fatores mais Desmotivadores.....	23

LISTA DE ABREVIACOES

CFC – Conselho Federal de Contabilidade

CNAI - Cadastro Nacional de Auditores Independentes

CRC – Conselho Regional de Contabilidade

ENEM – Exame Nacional do Ensino Médio

IBRACON - Instituto dos Auditores Independentes do Brasil

1. INTRODUÇÃO

Segundo o IBRACON (2010) nos últimos cinco anos o rumo da profissão de auditor independente mudou drasticamente, o descompromisso dos estudantes de Ciências Contábeis em relação à auditoria independente era elevado, já não se encontravam profissionais dispostos a ingressar no mercado financeiro como auditor independente.

Infomoney (2012) acrescenta que o processo de globalização gerou maior procura por ações de companhias abertas em diversas bolsas de valores no mundo todo. Tal procura auxiliou no crescimento da demanda por auditores, principalmente em se tratando de investidores estrangeiros, prova disso é que, somente no mês de fevereiro de 2012, os estrangeiros foram responsáveis por 39,91% de todas as movimentações financeiras na Bovespa.

Para ingressar na área de auditoria externa, é preciso que o profissional seja graduado em Ciências Contábeis e possua registro do CFC e CNAI, ambos são conselhos de classe que, avaliam o conhecimento técnico e teórico para certificar a competência do graduado na devida área de atuação. Caso queira atuar como auditor de Companhias Abertas ainda há a necessidade de registrar-se junto à Comissão de Valores Mobiliários – CVM.

O curso de Ciências Contábeis vem ganhando cada vez mais visualização entre os vestibulandos e hoje é uma das 10 carreiras mais procuradas pelos jovens que prestam vestibular nas Universidades federais. Essa informação foi divulgada pelo Ministério da Educação (2012) com base no ENEM.

Segundo o IBRACON (2014) o principal motivo que tem provocado esse interesse nos jovens é o aquecimento do mercado financeiro que gera novas oportunidades profissionais, podendo a expansão do setor de auditoria chegar a 18% de crescimento no ano de 2014, atraindo jovens estudantes para a profissão de contador.

Com a demanda crescente as empresas de auditoria independente têm buscado novos talentos para suprir a necessidade advinda do aquecimento substancial do mercado. A ascensão e a possibilidade de tornar-se sócio de uma empresa de auditoria multinacional com aproximadamente 15 anos de carreira é um fator que atrai, cada vez mais, universitários para ocupar um cargo de alta responsabilidade. Entretanto, as empresas de auditoria têm sofrido muita evasão de seus quadros e é por esse motivo que o presente estudo busca responder ao seguinte problema: Quais os motivos que levam os profissionais de auditoria abandonar suas carreiras antes de atingir uma posição de destaque nas empresas de auditoria independente? Assim, o objetivo geral deste estudo é levantar quais os fatores que influenciam na escolha da profissão de auditoria independente e quais os fatores que provocam o abandono da mesma.

O entendimento dos aspectos que influenciam a atratividade de uma profissão é de suma importância para a área, uma vez que possibilitará a criação de subsídios para planejamentos e direcionamentos futuros da profissão, auxiliando as firmas de auditoria, os órgãos de classe como Conselhos Regionais de Contabilidade (CRCs) e o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), o Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (IBRACON), bem como as Instituições de Ensino Superior. Da mesma forma, apresentar os fatores que influenciam a retenção do auditor, possibilitando mudanças de políticas internas, expondo propostas, visão de mercado e a valorização do estudante de contabilidade em relação a expectativas sobre um cargo na área de auditoria.

O segundo capítulo apresenta a revisão da literatura sobre o tema. No terceiro há a explanação do método praticado para que fosse possível a coleta de informações indispensáveis para que este trabalho obtivesse êxito ao tema fixado. No quarto capítulo são apontados os resultados e respectivas análises. O último capítulo apresenta as considerações sobre o tema.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1. Auditoria Externa

A auditoria externa pode ser conceituada como:

O levantamento, o estudo e a avaliação sistemática de transações, procedimentos, rotinas e demonstrações contábeis de uma entidade, com o objetivo de fornecer aos seus usuários uma opinião imparcial e fundamentada em normas e princípios sobre sua adequação. (PEREZ, 1995, p. 11)

Almeida (2009) já salientava que o papel da auditoria nasceu com a intenção de cuidar do patrimônio de seus clientes contra atitudes ilícitas de empregados, objetivo que evoluiu no tempo até converter-se no que atualmente representa de forma indiscutível: emitir uma opinião profissional independente sobre a veracidade e fidelidade da informação contida nas demonstrações contábeis de seus clientes.

A auditoria independente tem por objetivo verificar a situação patrimonial da empresa contratante, bem como analisar dados financeiros e não financeiros, verificar a legislação competente e propor melhorias. Para isso é necessário profundo conhecimento teórico e técnico de contabilidade e das atividades da empresa. Além de conhecimento é essencial a existência de independência de pensamento e aparência de independência que, de acordo com o CFC (2010), pode ser caracterizadas da seguinte maneira:

Independência de pensamento: Postura que permite a apresentação de conclusão que não sofra efeitos de influências que comprometam o julgamento profissional, permitindo que a pessoa atue com integridade, objetividade e ceticismo profissional.

Aparência de independência: Evitar fatos e circunstâncias que sejam tão significativos a ponto de que um terceiro com experiência, conhecimento e bom senso provavelmente concluiriam, ponderando todos os fatos e circunstâncias específicas, que a integridade, a objetividade ou o ceticismo profissional da firma, ou de membro da equipe de auditoria ficaram comprometidos.

Costa (2013) já ressaltava a necessidade das companhias na venda e compra de ações que fez com que fosse necessário possuir um controle mais efetivo e preciso das atividades exercidas dentro da empresa, bem como a destinação de seus recursos.

2.1. Auditor Independente

Segundo Vlassis (2012), o Auditor Independente exerce papel fundamental na tomada de decisão, ele é participante ativo para assegurar credibilidade às informações financeiras de determinada empresa. Ao emitir sua opinião ele assegura que 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. Dessa forma, cria-se uma proteção aos usuários das informações, gerando transparência e confiabilidade.

Como o profissional de auditoria externa não possui nenhum vínculo empregatício, subordinação ou qualquer outra ligação com a empresa auditada, os mesmos são reconhecidos pelo mercado como auditores com independência (e por isso são denominados de auditores independentes) para emitir um parecer sobre as demonstrações contábeis e os controles internos da empresa. Esse fato tem por objetivo gerar maior confiabilidade na emissão do relatório. Sobre a opinião do auditor o CFC (2009) diz que:

A opinião do auditor sobre as demonstrações contábeis trata de determinar se as demonstrações contábeis são elaboradas, em todos os aspectos relevantes, em conformidade com a estrutura de relatório financeiro aplicável. Tal opinião é comum a todas as auditorias de demonstrações contábeis. A opinião do auditor, portanto, não assegura, por exemplo, a viabilidade futura da entidade nem a eficiência ou eficácia com a qual a administração conduziu os negócios da entidade. Em algumas situações, porém, lei e regulamento aplicáveis podem exigir que o auditor forneça opinião sobre outros assuntos específicos, tais como a eficácia do controle interno ou a compatibilidade de um relatório separado da administração junto com as demonstrações contábeis.

Assim, ois usuários das informações financeiras destas entidades, tais como investidores, órgãos governamentais e o público em geral contam com o auditor externo para apresentar uma opinião imparcial e independente. Além de atuar na área contábil-financeira o auditor também poderá atuar na área de gestão, onde será o responsável por mitigar os riscos nas empresas.

3. MÉTODO E PROCEDIMENTO DE PESQUISA

Segundo Menezes (2005) pesquisa é um conjunto de ações, propostas para encontrar a solução para um problema que se fundamenta em procedimentos racionais e sistemáticos. A pesquisa é realizada quando se tem um problema e não se tem informações para solucioná-lo.

3.1. Método de Pesquisa

Quanto à natureza ou abordagem o presente trabalho é classificado como misto. Segundo Driessnack (2007) o método misto consiste no uso de duas ou mais estratégias, quantitativa e qualitativa dentro de um único projeto de pesquisa. Logo, são utilizadas estratégias múltiplas para responder às questões de pesquisa, onde àquelas são implementadas concomitantemente ou sequencialmente.

Para a realização dessa pesquisa foi utilizada uma amostra com qualidades pré-estabelecidas, objetivando dados qualitativos, foi explicitado como pré-requisito graduandos ou graduados em contabilidade e que atuem na área de auditoria independente no setor privado.

Participaram deste questionário 23 pessoas, dentre elas funcionários das “big four” e de empresas menores que atuam na área de auditoria independente, e que atuavam na área até o dia de resposta do questionário.

Em busca de uma visão mais ampla e isenta, o questionário distribuído não foi restringido a nenhuma empresa ou organização, onde foi possível obter resposta de qualquer pessoa que se encaixasse nos requisitos pré-estabelecidos. Dessa forma, houve uma amostra miscigenada e heterogênea, onde o ponto focal e que interligavam os participantes era a graduação e atuação na área de auditoria.

O cumprimento desses requisitos tem por objetivo gerar dados mais precisos sobre a expectativa e a realidade dos graduandos que atuam na área. O intuito é propiciar análise detalhada elencando pontos que verdadeiramente são atrativos e os que apenas são expectativas, bem como propor melhorias ou estratégias para os fatores que se apresentarem negativamente.

3.2.Procedimento de Pesquisa

Devido ao acesso facilitado à internet e às ferramentas que ela disponibiliza o questionário foi desenvolvido em uma plataforma digital permitindo o melhor manuseio e maior alcance do questionário. (<http://goo.gl/forms/vkaIwqXQmH>)

Segundo Chagas (2000) as escalas ordinais, como o próprio nome diz, ordenam os objetos que estão sendo estudados de acordo com certas características, segundo um processo de comparação, além de servirem também para nomear, identificar e (ou) categorizar pessoas, objetos ou fatos. Essa escala é mais poderosa que a escala nominal, pois os números também possuem a propriedade de ordenar, indicando a ordem de *ranking* de um grupo de itens associados a determinadas características, mas não indica a medida das diferenças entre os *rankings*.

Rossa (2014) afirma que a Escala Likert é um tipo de escala de resposta psicométrica usada comumente em questionários e é a escala mais usada em pesquisas de opinião. Ao responderem a um questionário baseado nesta escala os respondentes especificam seu nível de concordância com uma afirmação.

Foi utilizada a escalada Nominal, Ordinal e Likert e essa mescla de escalas evidencia proporções e percentuais em relação a interesses de uma mesma população.

3.3. Limitações de Pesquisa

É importante ressaltar que o estudo apresenta limitações de pesquisa, uma das principais é a possibilidade de pessoas que não atendem aos requisitos da pesquisa responder ao questionário, visto que ele foi disponibilizado eletronicamente.

Outro aspecto importante a ser considerado é o tempo de experiência dos profissionais que responderam ao questionário e o cargo que ocupam, esses fatores tendem a representar diferenças, talvez significativas, no resultado desta pesquisa.

Deve-se levar em consideração também a classe econômica dos funcionários que participaram deste trabalho. Rocha (2011) afirmou que o que é considerado satisfatório e prioridade em classes econômicas diferentes não é igual. Portanto, as crenças e os valores dos jovens podem mudar de acordo com sua situação financeira. E esse critério estabelecido com cada participante pode causar distorções no resultado deste trabalho.

4. ANÁLISE DOS DADOS

A globalização já alcançou o mercado financeiro há alguns anos, mas desde a publicação da Lei nº 11.638/2007 - que determina a obrigatoriedade da auditoria externa para empresas que têm capital aberto, atividades reguladas ou faturamento acima de R\$300 milhões ou patrimônio maior que R\$240 milhões - ficou mais evidente a necessidade e importância desse serviço na sociedade, bem como a necessidade de formação de profissionais para executar papel com tamanhas responsabilidades.

4.1.As Empresas de Auditoria

Quanto maior é a internacionalização de uma empresa de auditoria independente, maior é a quantidade dos usuários da sua informação publicada. Isso incorre diretamente em custos mais onerosos devido à maior quantidade de informações a serem disponibilizadas. Mitigando os riscos de interpretação distorcida, eleva-se o nível de divulgação, na grande maioria das vezes excedendo às informações exigidas pelos órgãos reguladores de um determinado setor.

Em consequência de uma maior abrangência de demonstrativos, é necessário maior número de profissionais para garantir que os relatórios sejam emitidos em tempo tempestivo.

ALMEIDA (2009) menciona que uma empresa de auditoria tem como principal produto seus profissionais e que o sucesso da organização depende principalmente da qualidade desses colaboradores.

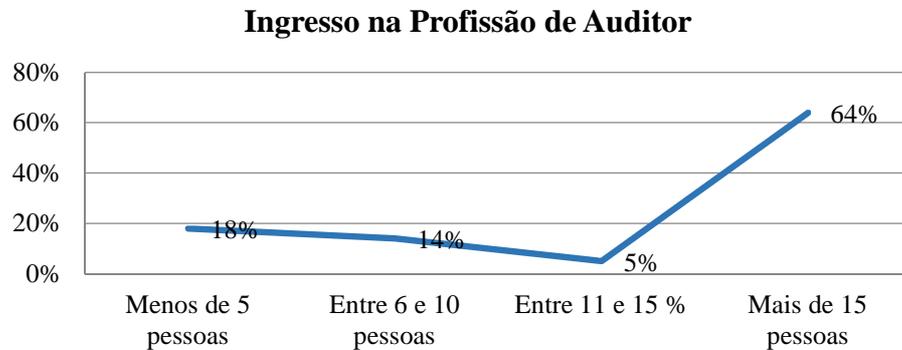
Assim, o investimento para a formação de um profissional da área gera um elevado custo, pois incorre em tempo e financiamento para que o conhecimento seja disponibilizado de forma eficiente e duradoura. O retorno que a empresa recebe a respeito desse custeio por muitas vezes não chega a baixar o investimento inicial, devido ao grande número de profissionais que mudam de setor.

4.2.Alta Rotatividade

A maior problemática que as empresas enfrentam é a alta rotatividade. Segundo Chagas (2000), as “big four” empregam em média 500 mil pessoas no mundo. Porém, a taxa de rotatividade dos profissionais está entre 15% e 20%, gerando um custo tão elevado que a queda de um ponto percentual de rotatividade geraria uma economia em torno de R\$500 milhões.

Foi possível corroborar a percepção de Chagas(2000) através do questionário aplicado à uma seleção composta por 100% de estudantes de Ciências Contábeis e profissionais na área

de auditoria independente. A figura 1 evidencia que nas seleções para as empresas de auditoria há grande quantidade de interessados. O ingresso de profissionais no ramo é alto, porém a permanência é baixa comparada à outras áreas de atuação do contador.

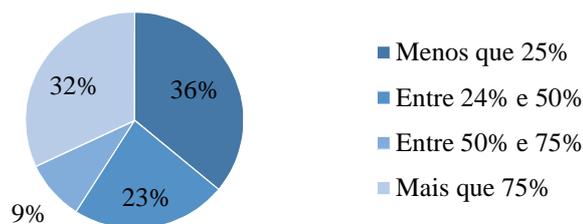


Fonte: Criação Própria

Figura 1

As empresas de auditoria têm investido em uma seleção mais rigorosa, com acompanhamento psicológico, objetivando contratar profissionais que tenham um perfil compatível com o perfil na empresa e do trabalho a ser executado e, dessa forma, diminuir o índice de evasão do ramo.

Permanência das pessoas que entraram na mesma seleção



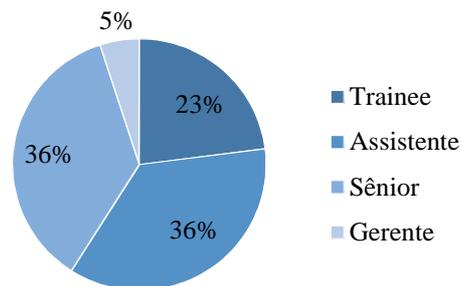
Fonte: Criação Própria

Figura 2

Ao analisar os números apresentados no gráfico acima (figura 2), a maior proporção, 32%, tende à permanência do profissional, onde mais de 75% da turma do entrevistado permanece atuando na empresa, e 36% aponta que menos de 25% permanece na empresa.

Essa contradição é explicada pela composição da amostra, no gráfico (figura 3) é possível observar que quase 60% da população são trainees e assistentes, cargos esses que possuem uma longevidade de cerca de 3 anos e que possuem maior número de pessoal.

Cargo ocupado atualmente

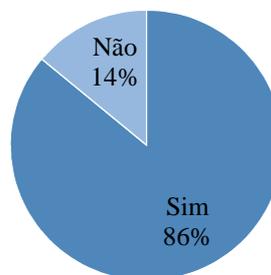


Fonte: Criação Própria

Figura 3

Segundo Vlassis (2012), os mais jovens são leais a um conjunto de fatores que integram o bem-estar, e não a uma empresa. Por esse motivo estão em constante busca de seu desenvolvimento pessoal através de novas oportunidades. Dos profissionais questionados, atuantes na auditoria, 14% ainda não tem plena convicção do seu futuro profissional na área, conforme figura 4.

Convicção da Carreira



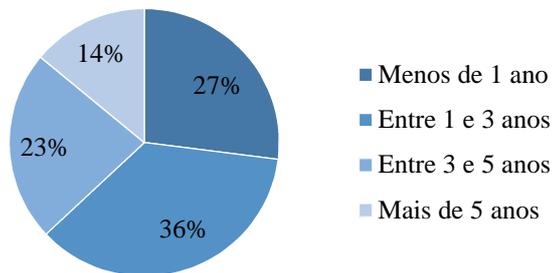
Fonte: Criação Própria

Figura 4

Apesar do ganho de experiência e conhecimento significativo, a busca constante pelo equilíbrio entre vida pessoal e profissional é um fator que possui influência significativa e, por muitas vezes decisiva, na construção de uma carreira sólida no ramo de auditoria externa.

Essa migração pode ser evidenciada no tempo de permanência dos profissionais na empresa de auditoria externa demonstrado na figura 5. É possível observar que apenas 14% da população trabalham a mais de cinco anos no ramo de auditoria.

Tempo de Atuação na Empresa



Fonte: Criação Própria

Figura 5

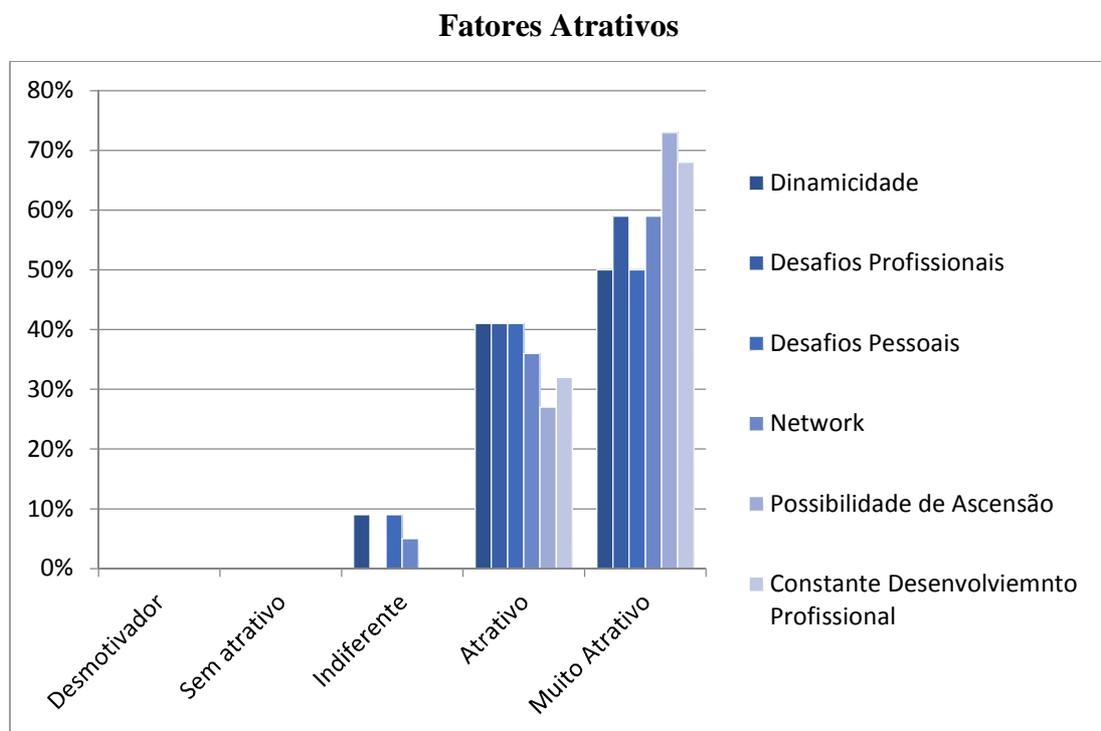
A escolha por permanecer na empresa é algo que necessita de planejamento e abdicção de alguns objetivos pessoais, como alvo do almejado cargo de sócio. Além de manter os registros como profissionais da área ativos com treinamentos e atualizações constantes, o cargo exige uma vivência em várias realidades distintas, o que leva mais de uma década, segundo os próprios gestores entrevistados, para adquirir tais experiências.

A possibilidade de alcançar um cargo de tanta relevância no mercado é um grande incentivo, porém o tempo exigido para que esse objetivo seja conquistado entra em conflito quando comparado a outras atividades que o profissional poderia exercer se optasse por construir uma carreira em outra área. Fato este que influencia o profissional a arriscar em novas posições no mercado.

5. ANÁLISE DOS DADOS

Por meio dos questionários respondidos foi possível fazer uma comparação entre os fatores mais atrativos e os fatores mais desmotivadores para o profissional da área de auditoria independente.

O critério para selecionar os itens como os mais atrativos foram a porcentagens iguais ou superiores a 50% dos respondentes apontando no questionário o determinado fator como “muito atrativo”. A figura 6 possibilita uma melhor visualização, apresentando uma variação mínima entre os itens, se destacando a “Possibilidade de Ascensão”.



Fonte: Criação Própria

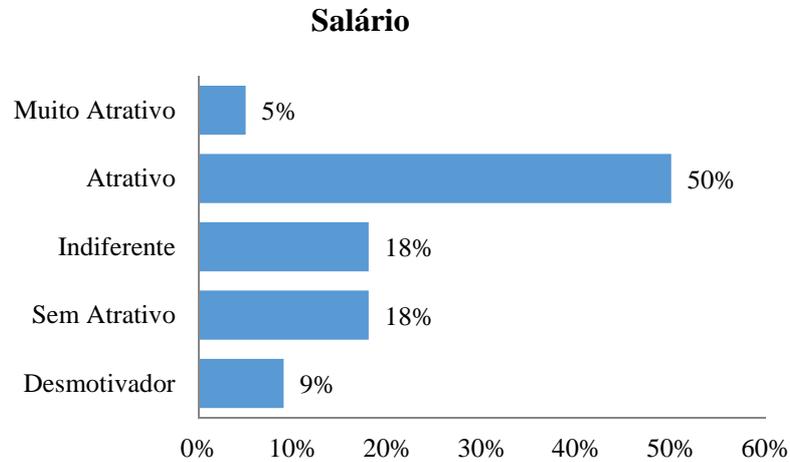
Figura 6

Nota-se que um dos fatores levados em conta pelos profissionais que responderam ao questionário é a possibilidade de tornar-se sócio, o que reflete claramente o plano de carreira das empresas de auditoria, que se mostra como um foco de retenção de talentos.

Segundo Oliveira (2008), a remuneração é, sem dúvida, a ferramenta de retenção de talentos mais difundida na gestão de recursos humanos. Afinal, não basta contratar um profissional brilhante, é necessário preservar sua permanência na organização.

A possibilidade de ascensão nada mais é do que meritocracia, e a remuneração, de fato, é a contrapartida por excelência de qualquer trabalho. Isso é possível visualizar na figura

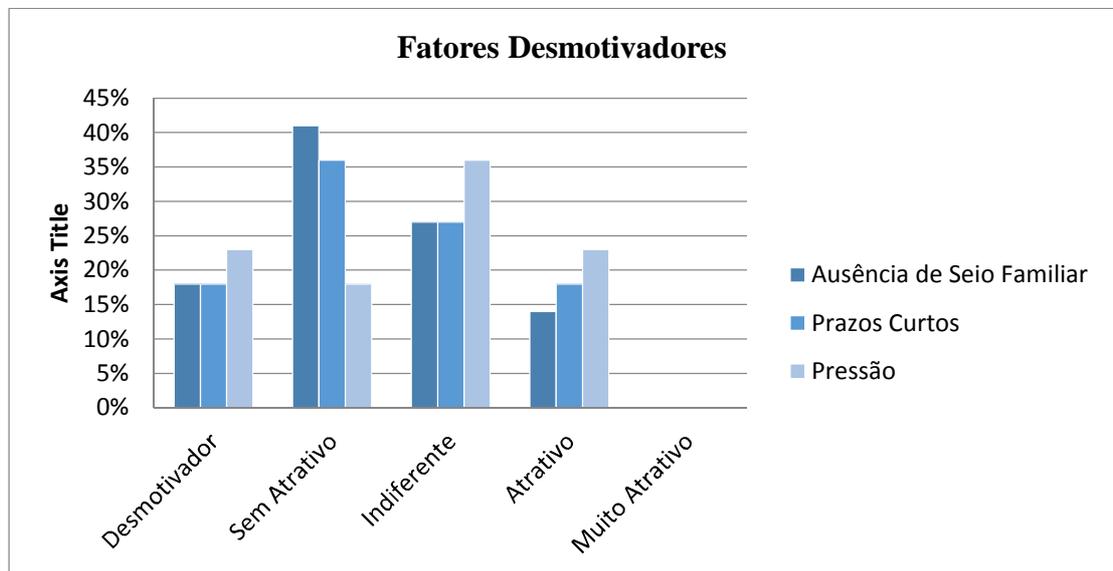
7, que demonstra que 50% dos funcionários que responderam o questionário apontaram este fator como atrativo, contra 27% apontando como desmotivador ou sem atrativo.



Fonte: Criação Própria

Figura 7

Já para os itens apontados como insatisfatórios o critério utilizado para a seleção foi nenhum apontamento como “muito atrativo”, conforme apresentado na figura 8.



Fonte: Criação Própria

Figura 8

Os itens evidenciados refletem a realidade da auditoria independente, que trabalha com prazos curtos, pressão objetivando a tempestividade e ausência do seio familiar, onde o que possui maior destaque é o fator “pressão”.

Alves (2004) se refere à pressão no trabalho como fator intimamente responsável por doenças isquêmicas coronarianas, e logo, à longevidade do profissional. Apesar de a auditoria ser um trabalho que exija tempestividade e eficiência, são necessárias ferramentas para lidar com o excesso de stress e amenizar os possíveis riscos que essa exposição pode causar.

Uma alternativa que muitas empresas adotam é o auxílio academia, ou ginástica laboral, sendo de suma importância preservar a saúde do funcionário para que o trabalho fique menos desgastante e menos oneroso.

Segundo Silverthorn (2010) a oxigenação no cérebro, resultante da movimentação corporal, produz resultados favoráveis à continuidade das atividades exercidas, pois estimula as sinapses entre os neurônios, fazendo com que ocorra um aumento de velocidade em raciocínio.

6. CONCLUSÕES

Após aplicar o questionário e entrevistar alguns gestores sobre o assunto foi possível concluir que as empresas de auditoria externa se preocupam cada vez mais com a retenção do profissional. Com investimentos altos na formação de pessoal e políticas que viabilizem uma ascensão profissional, bem como prioriza também o bem-estar do funcionário, na medida do possível.

Foi possível também concluir que a retenção do profissional é um desafio, pois a grande maioria dos estudantes que ingressam no mercado de auditoria independente se utiliza dessa experiência para outras carreiras.

Segundo Vlassis (2012) os jovens profissionais acabam utilizando-se muitas vezes das empresas para obter conhecimento e depois partem em busca de outras oportunidades, pois sabem que o reconhecimento pelo esforço costuma vir em longo prazo. Tal expectativa, na maioria das vezes, afasta grandes talentos das empresas, portanto, é de suma importância alinhar os valores entre empresas e funcionários, gerando benefícios mútuo, e conseqüentemente maior retenção do profissional na área de auditoria externa.

Outra sugestão seria o acompanhamento, em campo, das pessoas que ocupam cargos mais elevados. Essa troca de experiência é de suma importância para a visão e conhecimento dos novos integrantes da equipe. Permitindo maior contato direto e facilitando o acesso, essa estratégia pode ser grande motivadora a continuação da carreira na área de auditoria, bem como na empresa.

Apresenta-se como sugestão de pesquisa a análise de opiniões dos funcionários que ocupam cargos mais altos na empresa de auditoria independente. Essa pesquisa traria resultados mais objetivos, possibilitando uma complementação da percepção em todos os níveis da auditoria externa.

Outra sugestão seria traçar pontos em comum entre os objetivos das empresas de auditoria independente e do profissional que atua ou pretende atuar na área. Essa diretriz geraria informação que parametrizaria a contratação de jovens talentos, bem como a escolha do estudante em relação à área de atuação que pretende seguir no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, JEF de; **ALMEIDA**, JCG de. Auditoria e earnings management: estudo empírico nas empresas abertas auditadas pelas big four e demais firmas de auditoria. Revista Contabilidade & Finanças, v. 20, n. 50, p. 62-74, 2009.

ALVES, Márcia Guimarães de Mello. Pressão no trabalho: estresse no trabalho e hipertensão arterial em mulheres no Estudo Pró-Saúde. 2004. Tese de Doutorado.

ATAC. Profissionais Comemoram Dia Do Contador Com Recorde No Número De Bacharéis. Disponível em: <http://www.atacsantos.com.br/noticias/noticias_ver.asp?idConteudo=9043> Acesso em: 22 out 2014.

CFC - Conselho Federal de Contabilidade. **Resolução CFC n.º 1.311**, de 09 de dezembro de 2010. Aprova a NBC PA 290 - independência - trabalhos de auditoria e revisão. Disponível em: <http://www.crcsp.org.br/portal_novo/legislacao_contabil/resolucoes/Res1311.htm> Acesso em: 06 nov. 2014.

CFC - Conselho Federal de Contabilidade. **Resolução CFC n.º 1.203**, de 27 de novembro de 2009. Aprova a NBC PA 200 - *Objetivos Gerais do Auditor Independente e a Condução da Auditoria em Conformidade com Normas de Auditoria* Disponível em: <http://www.oas.org/juridico/portuguese/mesicic3_bra_res1203.pdf>. Acesso em: 06 nov. 2014.

CHAGAS, Anivaldo T. R. O questionário na pesquisa científica. Administração OnLine: Prática – Pesquisa – Ensino, FECAP, Vol. 1 N° 1, 2000. Disponível: <http://www.fecap.br/adm_online/art11/anival.htm>. Acesso em 31 de out. de 2014.

COSTA, Roberto Teixeira. Auditoria: Registros de uma Profissão – IBRACON,2008.

DRIESSNACK, Martha; **SOUSA**, Valmi D.; **MENDES**, Isabel Amélia Costa. Revisão dos desenhos de pesquisa relevantes para enfermagem: parte 3: métodos mistos e múltiplos. Rev Latino-am Enferm [online], p. 1046-9, 2007.

GALILEU. Geração Y: Eles já foram acusados de tudo: distraídos, superficiais e até egoístas. Mas se preocupam com o ambiente, têm fortes valores morais e estão prontos para mudar o mundo. Disponível em: <<http://revistagalileu.globo.com/Revista/Galileu/0,,EDG87165-7943-219,00-GERACAO+Y.html>> Acesso em: 22 out 2014.

GUERREIRO, M. Impacto da adoção das International Financial Reporting Standards: factores explicativos do nível de informação divulgada pelas empresas portuguesas cotadas. Contabilidade e Gestão, v. 3, p. 7-32, 2006.

IBRACON. História da Profissão. Disponível em: <<http://www.ibracon.com.br/ibracon/Portugues/detInstitucional.php?cod=2>> Acesso em: 22 out 2014.

INFOMONEY. Estrangeiros aumentam para 39,9% participação na Bovespa em fevereiro. 09 mar. 2012. Disponível em: <<http://www.infomoney.com.br/bmfbovespa/noticia/2366141-estrangeiros+aumentam+para+participacao+bovespa+fevereiro>>. Acesso em: 22 out 2014..

JUNIOR, José Hernandez Perez. Auditoria das demonstrações contábeis: normas e procedimentos. São Paulo: Atlas. 2006.

MENEZES, Etera Muszkat e SILVA, Edna Lúcia da. Metodologia da Pesquisa e Elaboração da Dissertação – 2005

OLIVEIRA, Sabrina Rossi de. Duas perspectivas na captação e retenção de talentos: os dilemas da empresa e do funcionário. 2008.

OLIVEIRA, Sidnei. O que a geração Y espera? Disponível em: <<http://www.sidneioliveira.com.br/samba/Artigos/o-que-a-geracao-y-espera.html>> Acesso em: 22 out 2014.

ROSSA, Überson Boaretto; BISSO, Fernando Prates; GOMES, Erik Nunes. Aprendizagem De Conteúdos Das Ciências Agrárias Através Do Ensino Pela Pesquisa. Colóquio Internacional de Educação e Seminário de Estratégias e Ações Multidisciplinares, v. 2, n. 1, p. 775-786, 2014.

SILVERTHORN, Dee Unglaub. Fisiologia humana: uma abordagem integrada. Artmed, 2010.

TRIADE. Economia interna atrai mais auditorias. Disponível em: <<http://triade-auditores.com.br/index.php/noticias/conselho-federal-de-contabilidade/economia-interna-atrai-mais-auditorias/>> Acesso em: 22 out 2014.

VARGAS. Profissionais comemoram Dia do Contador com recorde no número de bacharéis. Disponível em: <<http://www.vargascontabilidade.com.br/noticias-visualizar/525>> Acesso em: 22 out 2014.

VLASSIS, Styliano Drago. A alta rotatividade de profissionais na auditoria externa e a Geração Y. 2012.

APÊNDICE

Questionário

Fatores que Influenciam a carreira de Auditor Independente

Esse questionário tem por objetivo a coleta de dados para a pesquisa do TCC (trabalho de conclusão de curso) em Ciências Contábeis, pela Universidade de Brasília. Visa estabelecer fatores que influenciam na decisão do estudante de contabilidade de construir uma carreira na área de auditoria independente. Logo, para responder a questão 3, é indispensável a priorização pela veracidade da informação, visto que é o ponto central do questionário.

Esse questionário destina-se apenas a estudantes de Ciências Contábeis, formados ou não, e que atuam na área de auditoria independente.

Essa pesquisa não é identificada com o objetivo de obter informações precisas e de cunho verídico.

Gabriela Sofia Belo Brandes - Matr. 10/0102484

*Obrigatório

Você é graduando/graduado em ciências contábeis?*

- Sim
- Não

Você pretende/decidiu construir uma carreira duradoura na área de auditoria?*

- Sim
- Não

Avalie a atratividade das opções no momento da decisão de construir uma carreira na área de auditoria independente:*

	Muito Atrativo	Atrativo	Indiferente	Sem atrativo	Desmotivador
Possibilidade de Ascensão	<input type="radio"/>				

	Muito Atrativo	Atrativo	Indiferente	Sem atrativo	Desmotivador
Elevada carga de Trabalho	<input type="radio"/>				
Status	<input type="radio"/>				
Desafios Profissionais	<input type="radio"/>				
Pressão	<input type="radio"/>				
Flexibilização de Hierarquia	<input type="radio"/>				
Prazos Curtos	<input type="radio"/>				
Desafios Pessoais	<input type="radio"/>				
Flexibilização de Horário	<input type="radio"/>				
Constante Desenvolvimento Profissional	<input type="radio"/>				
Elevado número de viagens	<input type="radio"/>				
Salário	<input type="radio"/>				
Dinamicidade	<input type="radio"/>				
Ausência de seio familiar	<input type="radio"/>				
Ausência de Rotina em um mesmo endereço	<input type="radio"/>				
Network	<input type="radio"/>				

Há quanto tempo você atua na empresa?*

- Menos de 1 ano
- Entre 1 e 3 anos
- Entre 3 e 5 anos
- Mais de 5 anos

Quantas pessoas entraram no mesmo processo seletivo que você na sua empresa atual?*

- Menos de 5 pessoas
- Entre 6 e 10 pessoas
- Entre 11 e 15 pessoas
- Mais de 15 pessoas

Em relação à pergunta anterior, qual a porcentagem de pessoas que permanecem atuando na mesma empresa que você?*

- Menos que 25%
- Entre 25% e 50%
- Entre 50% e 75%
- Mais que 75%

Qual cargo você ocupa?*

- Trainee
- Assistente
- Sênior
- Gerente
- Sócio

Avalie a opinião/apoio das seguintes pessoas quanto à sua decisão de tornar-se um auditor independente:*

	Muito importante	Importante	Indiferente	Pouca Importância	Sem Importância
Professores	<input type="radio"/>				
Familiares	<input type="radio"/>				

	Muito importante	Importante	Indiferente	Pouca Importância	Sem Importância
Colegas de universidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		<input checked="" type="radio"/>