



Avaliação da Mão de Obra Especializada em Auditoria nas Empresas de Pequeno e Médio Porte

André Luiz Marchalek, Michele Teixeira Ramos, Alice Munz Fernandes,
Pelayo Munhoz Olea, Nádia Cristina Castilhos

RESUMO

A auditoria é um ramo da Contabilidade que tem por especialidade a verificação e a veracidade das informações divulgadas por uma empresa. A emissão da opinião da auditoria fundamenta-se na análise e verificação das demonstrações realizadas pelo auditor, profissional responsável pela emissão do parecer e que deverá estar revestido de capacitação técnica para tanto. Além de quatro empresas de grande porte atuantes no Brasil, há as de pequeno e médio porte que atuam no ramo e mantêm em seu quadro funcional pessoal especializado para realização desta tarefa, porém pouco se conhece a respeito das empresas menores. Considerando esta lacuna, este estudo teve por objetivo investigar a mão de obra especializada em auditoria nestas empresas, suas formas de captação, recrutamento, treinamento, avaliação e a carreira profissional. A pesquisa enquadra-se como descritiva e exploratória com abordagem qualitativa e quantitativa, qualitativa para análise de respostas descritivas e quantitativa para a classificação das respostas em cada um dos quesitos analisados. Foi utilizado um questionário (*survey*) remetido por e-mail para setenta empresas de auditoria no Brasil, onde vinte e cinco delas responderam. Os resultados obtidos demonstraram um cenário favorável para o auditor recém formado ou iniciante, com empresas oferecendo posições de estagiário, treinamentos e avaliações, incentivos para crescimento profissional e carreira na área. Para futuros trabalhos, sugere-se a ampliação da quantidade de empresas entrevistadas proporcionando aumento da quantidade de respondentes e verificação de remuneração dos profissionais.

Palavras – chave: Auditoria. Capacitação. Recrutamento e seleção. Empresas pequenas e médias.

1 INTRODUÇÃO

A auditoria é uma atividade regulamentada, privativa para profissionais da Contabilidade com titulação mínima de Bacharel. Porém esse conhecimento acadêmico, com a titulação correspondente, não autoriza legalmente ao auditor a realizar o seu trabalho. Faz-se necessário registro em entidades reguladoras específicas da profissão, como Conselho Regional de Contabilidade (CRC), Instituto dos Auditores independentes do Brasil (IBRACON) e na Comissão de Valores Mobiliários (CVM). Para permanecerem com as autorizações de trabalho esses profissionais necessitam manter-se atualizados, com cursos específicos da área (CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE, 2015; ALMEIDA, 2012; ATTIE, 2011; CREPALDI, 2012).

Os profissionais que iniciam nessa atividade tendem primordialmente a direcionarem-se para as grandes empresas do setor, as chamadas “big four”, empresas de grande porte e multinacionais compostas pelas empresas Price Waterhouse Coopers (PWC), KPMG, Deloitte Touche Tohmatsu (DTT) e Ernst & Young (EY). Estas organizações possuem um quadro funcional restrito, explorando nichos de mercado junto a empresas



específicas, que tem necessidade de serviços de auditoria e de renovação ou complemento no seu quadro de pessoal (ACCOUNTINGVERSE, 2015; DELOITTE, 2015; ERNST; YOUNG, 2015; KPMG, 2015; PWC, 2015). Independentemente de seu porte, a seleção dos profissionais se faz com base em critérios diversificados, seja ele legais ou que estejam em consonância com a missão, valores e objetivos da empresa. Baseadas nestas necessidades traçam um perfil de aceitabilidade de profissionais para admitirem em seus quadros funcionais. A operação de captação de mão de obra especializada busca encontrar profissionais capacitados para a atividade e, conforme exposto, o auditor é um dos profissionais que devem possuir um perfil com conhecimentos atualizados, juntamente com qualidades pessoais para realização das atividades inerentes a profissão (IBRACON, 2015).

Assim a proposta deste trabalho foi investigar as formas de captação, exigências e requisitos bem como oportunidades concedidas, o treinamento e incentivos para educação do profissional e oportunidades de crescimento e carreira profissional de empresas de auditoria de pequeno a médio porte. Estas respostas foram alcançadas através de uma pesquisa no mercado com as empresas que responderam a um questionário remetido através de comunicação eletrônica (*e-mail*).

O estudo se justifica na medida em que avalia as empresas de pequeno e médio porte do ramo da auditoria, como operam na captação de mão-de-obra, os requisitos para seleção e oportunidades oferecidas para auditores iniciantes e treinamentos disponibilizados. Para as empresas de grande porte (*big four*), encontram-se informações disponíveis no site destas empresas, mas para as demais, não é conhecida estas características.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A origem efetivamente remonta a tempos antigos, no século XIX, na Inglaterra com forte influência da revolução industrial e a expansão de negócios nos Estados Unidos. O fortalecimento e consolidação da auditoria se deram com o surgimento das grandes corporações industriais e comerciais no século XIX e XX. Está baseada na necessidade por parte dos investidores, acionistas, proprietários e partes interessadas, em ter confirmação sobre a realidade econômica e financeira do patrimônio das empresas nas quais investem (HOOG; CARLIN, 2009; BASSO, 2005; ATTIE, 2011).

A auditoria é conceituada como o ramo especializado da contabilidade voltada para o teste da eficiência e eficácia do controle patrimonial implantado e, que tem como objetivo principal, expressar uma opinião sobre determinadas informações (ATTIE, 2011). Becker (2004) amplia esta conceituação especificando que o objeto da auditoria é o conjunto de todos os elementos que compõem o patrimônio, compreendendo os registros contábeis, contratos, papéis, documentos, fichas, arquivos e anotações que comprovem a veracidade das informações, dos registros e a legitimidade dos atos da administração, inclusive fatos não registrados documentalmente, mas relatados por aqueles que exerçam atividades relacionadas com o patrimônio administrativo e que mereçam confiança, sejam seguras e possam ser confirmadas pelas evidências ou indícios convenientemente comprovados.

A profissão de auditoria, no Brasil, foi organizada formalmente em 26 de março de 1957 quando da formação do Instituto de Contadores Públicos, e reconhecida como profissão em 1968 por ato do Banco do Brasil. O fortalecimento da atividade avançou em 1972, por regulamentação emitida pelo Banco Central do Brasil (BACEN), do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e pela formação do Instituto de Auditores Independente do Brasil



(IBRACON), sendo este último o órgão que congrega e autodisciplina os profissionais que se dedicam a atividade (JUND, 2001).

O ramo da auditoria também recebe este nome por se mesclar com a sua proposta, pois a própria auditoria consiste no exame das demonstrações contábeis e financeiras de uma organização. Estes exames são realizados conforme as normas de auditoria estabelecidas e vinculadas aos órgãos que as regulamentam. A análise do patrimônio busca verificar a autenticidade e exatidão nos documentos e a situação real da entidade, pois o auditor fará uma análise e emitirá seu parecer conforme os dados coletados. (SÁ, 2002; ATTIE, 2011; CREPALDI, 2004).

Dentre as empresas que prestam serviços de auditoria há as que se especializam na prestação deste serviço ou prestam este serviço juntamente com outras dentro do ramo de atuação da contabilidade. As empresas de auditoria são geralmente estruturadas como parcerias ou sociedades de responsabilidade limitadas onde o profissional possui a responsabilidade pessoal pelas decisões tomadas. Considerando-se o vínculo de um auditor com uma empresa de auditoria, a emissão de um parecer equivocado poderá comprometer a reputação da empresa de auditoria e leva-la a dissolução (STUART, 2014).

A formação profissional do auditor tem início no curso superior de Bacharel em Contabilidade, cursos complementares específicos na área são necessários e a exigida educação continuada para manter o profissional atualizado. Destaca-se a Resolução 1.074/2006 do CFC impõe a necessidade da educação continuada do auditor, e estabelece os parâmetros para tanto. O profissional deverá preencher pontuações anuais para manter seu credenciamento junto às instituições reguladoras. A educação continuada auxilia o profissional a participar ativamente do mundo, incorporando a vivência no conjunto profissional. (CFC, 2015; IBRACON, 2015; MARIN, 1995).

Outro atributo muito exigido do auditor, juntamente com a capacitação e formação técnica, é a ética profissional e a conduta. É um assunto muito discutido, ressaltado e enfatizado. O profissional assume, junto à instituição auditada, interessados e demais usuários da informação verificada, grandes responsabilidades uma vez que tem acesso a uma diversidade de informações privativas. Neste contexto os autores mencionam que o auditor deve ter equilíbrio, probidade e, principalmente, padrões de conduta ética e comportamental para desenvolver bom trabalho junto ao contratante e angariar sua confiança (ATTIE, 2011; CREPALDI, 2012).

A profissão do auditor está regulamentada pelo Decreto Lei 9.295/46 e pelas normas emitidas pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC), dentre outras se destacam as Resoluções CFC nº 781/97, 781/95 e 820/97. Para atuar como auditor, o profissional deve preencher certos os requisitos exigidos, a saber: (i) ser bacharel em Ciências Contábeis; (ii) estar devidamente registrado no Conselho Regional de Contabilidade (CRC) na categoria de contador; (iii) promover a educação continuada; e (iv) para atuar em empresas que operam junto a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) deverá estar devidamente autorizado junto a esta instituição. (CFC, 2015; IBRACON, 2015).

Frequentemente encontram-se na literatura os conceitos de auditoria intimamente vinculadas com a profissão e, também, à pessoa do auditor, como nesta colocação de Crepaldi (2011, p.4) “[...] o objetivo principal da auditoria pode ser descrito, em linhas gerais, como o processo pelo qual o auditor se certifica da veracidade das demonstrações financeiras preparadas pela companhia auditada”(grifo nosso). Attie (2011) menciona que o auditor



“expressa uma opinião” a respeito das demonstrações contábeis, Sá (2002) diz que o auditor observa a exatidão, integridade e autenticidade das demonstrações. Assim sendo, a auditoria e a profissão, como um todo, está intimamente vinculada à pessoa do auditor, sua formação, suas credenciais, habilidades e competências.

Independentemente de estar ou não vinculado a uma empresa, é imprescindível a liberdade de atuação do auditor, devendo exercer sua função com absoluta independência profissional no desempenho de suas atividades (FRANCO; MARRA, 2007; ATTIE, 2011). A auditoria interna tem vários objetivos, é uma função independente dentro da instituição, com a tarefa de avaliações diversas, criada dentro da empresa para examinar e avaliar suas atividades, com proposta de auxiliar os membros da administração a realizar suas tarefas com segurança. Destaca-se a atuação nos sistemas de informação contábil, nos sistemas de informações gerenciais, procedimentos e métodos internos e controles entre outros conforme especificado na Resolução nº 986/03 do CFC.

A auditoria externa ou independente centra-se sobre as Demonstrações Contábeis, fazendo uso, quando possível, dos controles internos estabelecidos e auditados pela auditoria interna e também se utiliza do trabalho de outros auditores externos (MARTINELLI, 2002; FRANCO; MARRA, 2001; CREPALDI, 2012).

Com base na literatura e nas normas das agências reguladoras da profissão, fica evidenciado que o auditor é um profissional com qualificação técnica acentuada sobre a contabilidade e outras áreas, específicas ou não, dentro da empresa, requer também habilidades e competências pessoais pertinentes a sua área de atuação, de modo que possa realizar o levantamento, análise, testes, verificação e esteja apto a emitir um parecer a respeito dos demonstrativos contábeis, bem como a estrutura de uma entidade, certificando a validade, veracidade e precisão dos relatórios e demonstrativos divulgados.

Conforme exposto, uma entidade poderá contratar um auditor para realizar a auditoria de seus demonstrativos contábeis. No Brasil há inúmeras empresas que prestam este serviço. Para tanto mantêm em seu quadro de funcionários um corpo técnico de auditores. Almeida (2010, p.477) destaca que “o produto principal de uma empresa de auditoria externa é seu quadro de profissionais. Assim sendo, seu sucesso dependerá das qualidades de seu pessoal”. O processo de recrutamento e seleção dos profissionais para atuar nesta área é criterioso. Para Carvalho (2000, p. 6) “a seleção constitui a escolha dos candidatos mais aptos para a execução de determinado trabalho, classificando-os conforme o grau de aptidão”. Almeida (2010, p.477) tem a mesma opinião e destaca que “a atividade de recrutamento significa atrair os candidatos que possuam os requisitos mínimos exigidos pelas empresas de auditoria”, sem, contudo definir o que são estes requisitos mínimos. Crepaldi (2011) elucida e destaca que para atingir a meta de pessoal qualificado, o auditor deve ter suficiente formação educacional, conhecendo o ramo de negócios desenvolvido pela empresa a ser auditada, ter treinamento adequado para possibilitar a visão ampla e realista dos negócios, referenciando-se às qualificações mínimas exigidas de um auditor.

Almeida (2010) especifica ainda um roteiro para a seleção de um auditor que se constitui de: (i) Entrevista inicial; (ii) teste psicotécnico; (iii) teste de conhecimentos gerais; e (iv) entrevista final (ALMEIDA, 2010). Muitas empresas de auditoria optam por contratar pessoal sem maior experiência, na qualidade de estagiário, proporcionando o treinamento e formação específica para uma atuação subsequente.



Crepaldi (2011) coloca que muitas empresas exigem que os recém-contratados passem por um programa de treinamento formal imediatamente após a admissão. Segundo o autor, tais programa referem-se a políticas da empresa, outras vezes aos próprios procedimentos operacionais da auditoria em seus detalhes. O autor ainda comenta que a experiência prática é essencial no treinamento e há empresas que optam por realizar tal treinamento em campo de trabalho. Ferreira (1979) já mantinha esta opinião destacando que o treinamento interno pode ter por objetivo tanta a preparação do elemento para desempenho de suas atividades como o desenvolvimento de suas potencialidades. Deve-se lembrar de que o auditor é obrigado por normatização legal e regulamentação de sua profissão, manter um programa de atualização conhecido como educação continuada.

Outra consideração a ser mencionada é a avaliação dos auditores. Lucena (1992, p. 77) especifica que “avaliação é a verificação formal e permanente dos resultados alcançados comparados com os padrões de desempenho estabelecidos”; corroborando a ideia sobre avaliação de desempenho, outros autores fazem colocações semelhantes: para Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2004, p.207), “trata-se de um conjunto de técnicas visando obter e analisar informações que possibilitem estimar a qualidade da contribuição prestada pelo empregado à organização”; Marras (2000, p.173) aponta que “[...] é um instrumento gerencial que permite ao administrador mensurar os resultados obtidos por um empregado ou por um grupo, em período e área específicos (conhecimentos, metas, habilidades, etc.)”.

Almeida (2010, p. 457), discorrendo sobre a auditoria, coloca que “a avaliação de funcionários tem por objetivo apresentar as informações relacionadas com o progresso de cada auditor”, colocação esta que coincide com o progresso e evolução do auditor no tocante à educação continuada, menciona ainda que as empresas normalmente utilizam-se de questionários padrão para avaliação dos auditores e define os principais pontos avaliados: Conhecimentos de contabilidade, auditoria, impostos, comunicação verbal, expressão por escrito, preparação de papéis de trabalho, bom senso, imaginação, responsabilidade, conclusão de tarefas a tempo, relacionamento com o cliente, habilidade em seguir instruções, cooperação, iniciativa, maturidade, liderança, pontualidade aparência física e forma de vestir.

Para seniores e gerentes há outros quesitos adicionais: planejamento do trabalho, supervisão e revisão do serviço, habilidade de desenvolver pessoal, serviços construtivos, redação de relatórios, solução de problemas técnicos, projeção na profissão, capacidade de conseguir novos clientes. Observando-se as colocações do autor, verifica-se que esta avaliação é tanto das capacidades técnicas quanto pessoais do auditor. O mesmo autor coloca que os auditores devem ser avaliados por seus superiores imediatos e coloca os cargos de carreira em assistentes e semi-seniores; sênior; gerente; e gerente pelo sócio no caso de uma empresa de auditoria (ALMEIDA, 2012). Note-se que diz respeito a uma hierarquia de cargos funcionais, mas que, no entanto todos são auditores. A cada cargo de nível mais elevado, há a necessidade de habilidades. A estrutura de ascensão em níveis funcionais apresentados por Almeida (2012) está em conformidade com as colocações de Araújo e Garcia (2014) na abordagem de carreiras, os nomes dos níveis hierárquicos mencionados por Almeida (2012) são os normalmente encontrados na carreira de auditor.



3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa desenvolvida tem caráter exploratória e descritiva. Para Gil (2002, p. 41), “as pesquisas exploratórias têm por objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses”. A pesquisa exploratória busca levantar informações sobre um determinado objeto, delimitando o campo de trabalho, mapeando condições de manifestação dos fenômenos em estudo (SEVERINO, 2007). A pesquisa descritiva requer do investigador um conjunto de informações sobre o que deseja pesquisar, esse tipo de estudo objetiva descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade (TRIVIÑOS, 1987; OLIVEIRA, 1999).

A abordagem utilizada é quanti-quali, qualitativa no que se refere à interpretação das respostas descritivas obtidas e quantitativa para os questionamentos que tem objetivo mensurar quantidades dos respondentes dentro de cada um dos quesitos que foram pesquisados. Neste contexto, o tratamento estatístico aplicado foi descritivo simples, visando levantar encontrar respostas simples para os questionamentos. Segundo Richardson (1999), a abordagem qualitativa pode descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis com o intuito de compreender e classificar processos vividos por grupos sociais.

Minayo (2000) destaca que a interpretação de certos fenômenos pode adotar a abordagem qualitativa, pois se refere a “um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis” (MINAYO, 2000, p.21). Michel (2005) coloca que através de variáveis preestabelecidas, pesquisa quantitativa realiza a busca de resultados precisos e exatos, procurando verificar e explicar a influência de outras variáveis através de análise de frequência de incidências e correlação estatística.

Os métodos de pesquisa empregados foram o bibliográfico e documental para levantamento de referencial teórico a respeito do assunto, coletando informações em livros, artigos, relatórios e publicações na internet. A pesquisa bibliográfica, segundo Fonseca (2002) “[...] é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites [...]”, este levantamento permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto.

A população selecionada atende aos objetivos propostos, ou seja, empresas de auditoria de pequeno e médio porte. Para critério de inclusão foi estabelecido às empresas encontradas na internet, em qualquer localização dentro do Brasil. Este fato foi motivado pela baixa incidência de empresas na região Serrana do Rio Grande do sul, primeiro critério estabelecido. Houve a exclusão da empresas chamadas “big four”, compostas pelas empresas Price Waterhouse Coopers (PWC), KPMG, Deloitte Touche Tohmatsu (DTT) e Ernst e Young (EY). Foi considerada como empresa de pequeno ou médio porte, qualquer empresa de auditoria com exceção das “big four”, independente de avaliação como número de funcionários, faturamento, quantidades de clientes e outros indicadores habituais.

Como instrumento de coleta de dados foi empregado um questionário estruturado em forma de *survey* remetido aos destinatários através de um e-mail. Marconi e Lakatos (2005, p. 203) definem questionário como “um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito sem a presença do entrevistador”. As autoras definem o método *survey* como sendo uma técnica que se em



levantamento de dados através de questionários aplicados a amostras previamente selecionadas (MARCONI, LAKATOS, 2006). A elaboração das perguntas do questionário obedeceu à necessidade dos dados a serem levantados e não foram colocados em agrupamentos ou sequências homogêneas de acordo com os objetivos ou assunto. Foi realizado um pré-teste aplicado a dois especialistas que colaboraram na correção dos questionamentos. O formulário foi composto de questões envolvendo perguntas sobre a própria empresa: sua localização e o cargo do respondente do questionário; gênero dos profissionais atuantes; informações sobre o perfil exigido dos ingressantes, requisitos técnicos, pessoais e capacitação; sobre a educação e treinamento; formas de captação; e carreira na empresa.

As empresas encontradas na internet foram contatadas através de e-mail e verificada a disponibilidade para responder ao questionário. O questionário foi remetido para 70 empresas de auditoria localizadas em vários estados brasileiros, no período de março a junho de 2015, porém apenas 25 das empresas responderam, remetendo de volta o questionário preenchido. Marconi e Lakatos (2006, p. 203) comentam que “em média, os questionários expedidos pelo pesquisador alcançam 25% de devolução”. Para esta pesquisa o índice de devolução foi de 35%.

As técnicas de análise utilizadas foram análise de conteúdo para as questões discursivas, observando-se a categorização das respostas. O método consiste basicamente em relacionar a frequência da citação de alguns temas, ideias ou palavras para mensurar o peso atribuído a determinado assunto. A análise de conteúdo tem menor interesse pela interpretação do conteúdo de textos que tenha sido produzido, seu interesse concentra-se na análise de situações cotidianas (FLICK, 2009). A análise de conteúdo foi realizada nas próprias respostas obtidas, sem a necessidade de utilização de qualquer software para avaliação.

A Análise das questões objetivas foi realizada através de estatística descritiva, buscando agrupar e representar as respostas em forma objetiva e sintética. Fonseca e Martins (2012) dizem que a estatística descritiva como um conjunto de técnicas que objetivam descrever, analisar e interpretar os dados numéricos de uma população ou amostra com um conjunto de medidas. Para realização destas análises as respostas foram lançadas em um aplicativo de folha eletrônica (planilha de cálculo MS Excel) com a ajuda da qual foram realizadas contagem e cálculos.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O mercado de trabalho para auditores não se restringe apenas às empresas de grande porte, com atuação internacional conhecida como “big four”, no entanto pouco se sabe a respeito das empresas de pequeno a médio porte, suas formas de recrutamento e seleção, requisitos exigidos, treinamento e oportunidades disponibilizadas. Tendo o objetivo de investigar estes aspectos das pequenas e médias empresas de auditoria, a pesquisa questionou diversas empresas desta categoria. As respostas fornecidas pelos participantes através do formulário remetido foram agrupadas de acordo com o conteúdo e analisadas em conjunto considerando os objetivos do trabalho. Baseado nos resultados conseguiu-se chegar às conclusões conforme colocadas na sequência.

A respeito das empresas que responderam, suas localizações podem ser observadas no Quadro 1.



Quadro 1 - Localização das empresas que responderam ao questionário

QUANTIDADE	CIDADE / ESTADO	QUANTIDADE	CIDADE / ESTADO
9	Porto Alegre – RS	1	Divinópolis – MG
1	Salvador – BA	1	Valinhos – RJ
1	Santa Maria – RS	1	Curitiba – PR
10	São Paulo – SP	1	Belém – PA
Total	8 cidades / estados – 25 empresas		

Fonte: Resultados da Pesquisa.

O cargo ocupado pelo respondente dentro da empresa pode ser acompanhado no Quadro 2.

Quadro 2 - Cargos dos respondentes

CARGO/FUNÇÃO	QUANTIDADE
Sócios	8
Diretores	10
Outros cargos: Gerentes, responsáveis técnicos	6
Outros cargos: assistente	1
Total	25 respondentes

Fonte: Resultados da Pesquisa.

A maioria encontra-se localizadas em Porto Alegre – RS e São Paulo – SP. Observa-se que a maioria das empresas teve cuidado e preocupação com as informações prestadas, uma vez que na maioria delas, quem respondeu foi componente do alto escalão, composto pelos sócios ou diretores.

O gênero dos profissionais de auditoria que atuam nas empresas pesquisadas teve uma distribuição de 70% de homens e 30% de mulheres. Uma empresa destaca não fazer distinção do gênero na hora da contratação, mas possuem mais profissionais homens do que mulheres; Uma empresa específica tem 93 homens e 90 mulheres na sua organização; Um respondente ressalta possuir 50% homens e 50% mulheres em seu quadro de colaboradores; e apenas uma empresa não mencionou nada nesta questão. Observa-se que a participação das mulheres não chega à metade dos profissionais, abstração feita das empresas que optaram por enfatizar que possuem equilíbrio no quadro funcional. Conclui-se que o mercado de trabalho é um campo aberto para ambos os sexos.

Com relação à forma de captação dos profissionais e os meios de comunicação para esta finalidade, o Quadro 3 resume as informações retornadas. Neste conteúdo discutem-se as respostas das questões 5 e 13 do formulário.

Quadro 3 - Detalhe dos meios de comunicação para contratação

MEIO DE COMUNICAÇÃO	OCORRÊNCIAS
Própria Empresa	15 respostas
Faculdades	14 respostas
Sites de empregos – Internet	11 respostas
Anúncios em Jornais	7 respostas
Agência de emprego	9 respostas
Outros - 7 respostas	7 respostas
Total	63 apontamentos

Fonte: Resultados da Pesquisa.



Houve 63 apontamentos nas 25 empresas respondentes, pois algumas delas responderam com mais de uma opção. Questionadas se se utilizam de agências de recrutamento, 11 empresas disseram que se utilizam das agências e 14 responderam que não se utilizam. Constatou-se que a divulgação de novas vagas está bem distribuída, facilitando para o profissional que procura uma oportunidade de emprego, seja para estudantes ou profissionais nomeados no ramo da auditoria. Observa-se que a divulgação em Faculdades – Instituições de Ensino Superior – apareceu resposta para 14 das 25 empresas questionadas, o que demonstra que as empresas tem uma tendência a captar mão de obra especializada diretamente de onde ela emerge. Há um equilíbrio sobre a tendência de utilizar-se de agências de recrutamento

Relativo à idade dos profissionais, 80% das empresas assinalaram não observar idade mínima ou máxima para cada cargo. Vinte empresas apontaram não observar idade mínima ou máxima para composição de seu quadro funcional; uma empresa não respondeu nada nesta questão; três empresas que especificaram a idade não observam idade mínima nem máxima nos cargos específicos de Estagiário, Auditor Júnior, Auditor Pleno e Auditor Sênior; e quatro empresas especificaram as idades solicitadas demonstradas no Quadro 4.

Quadro 4 - Requisito de idade dos profissionais

CARGO	MÍNIMA	MÁXIMA
Estagiário	18 a 20	21 a 26
Auditor <i>Trainee</i>	18 a 20	23 a 26
Auditor Júnior	20 e 21	25
Auditor Pleno	25	30
Auditor Sênior	27	35
Outros: _____		

Fonte: Resultados da Pesquisa.

Para as empresas que especificaram idades, observa-se que dão preferência a pessoas mais jovens nos cargos de carreira inicial e optam por conservar pessoal mais experiente nos cargos mais elevados. No questionamento sobre a escolaridade exigida para ingresso (questão 3 do formulário), parte das empresas, revela que 59% (17 respostas) optam por pessoas que estejam cursando a graduação; 31% (9 respostas) exigem curso superior completo e 10% (3 respostas) exigem outros cursos de qualificação. Excetua-se aqui, a formação continuada. Assim apenas 3 das empresas solicitam cursos complementares e a maioria opta somente pela formação superior completa ou em andamento.

A questão sobre oportunidade a estudantes (pergunta 12 do formulário) é complementar à questão de escolaridade. Interrogados se as empresas oferecem oportunidades para estudantes e recém-formados no ensino superior (estágio), 21 empresas informam que sim e apenas 3 responderam que não. Destaca-se que a maioria das empresas ofertam oportunidades de estágio.

Os critérios de avaliação para seleção foram questionados na pergunta 6 do questionário, com resposta de múltipla escolha, tendo apenas uma empresa que nada respondeu. Os dados estão resumidos no Quadro 5.



Quadro 5 - Critérios avaliados na seleção

Critérios para Seleção dos Profissionais	Apontamentos
Técnicos	22
Comportamental	21
Ética	19
Trabalho em equipe	18
Apresentação	13
Experiência de trabalho	13
Liderança / comunicação interpessoal	12
Independência	9

Fonte: Resultados da Pesquisa.

Observa-se que os critérios de avaliação para ingresso nas empresas são bastante distribuídos e uniformes. Destaca-se que a liderança é um critério exigido para os cargos mais elevados, como supervisores e gerentes.

A questão de domínio de idiomas estrangeiros revela que é exigido somente para cargos mais elevados, destacando-se o inglês e o espanhol como idiomas mencionados pelos participantes. Uma empresa comenta ser apenas desejável o idioma qualificando o profissional ainda mais; Três empresas afirmam não exigirem língua estrangeira a seus funcionários; Seis empresas que assinalaram a resposta “Outros cargos” na questão; Duas empresas complementaram sendo cargos especiais sem especificar; Duas responderam cargo gerencial; Uma afirma que todos os seus clientes são empresas 100% nacionais, portanto, o domínio de outro idioma é apreciável, porém não é determinante na contratação e/ou promoção de nenhum profissional e todos os gerentes e sócios do seu quadro de funcionários são fluentes na língua inglesa; Uma empresa exige língua estrangeira para os cargos de Diretor e Consultores, sem mencionar o idioma. Três empresas não responderam nada nesta questão, mas uma delas ressaltou que hoje possui um auditor e outro profissional vinculado a trabalhos de consultoria que estudam e praticam inglês.

Destaca-se que não há uma uniformidade e observa-se que dependendo da empresa, até mesmo os estagiários são solicitados a possuírem domínio de língua estrangeira, pois duas das empresas respondentes de maior porte exigem este requisito no cargo de estagiário. Analisando as respostas, observa-se que a língua estrangeira não é exigida para grande parte das empresas, apenas nos cargos mais elevados, como Auditor Pleno, Auditor Sênior, Gerente e Sócio para exigência de outro idioma. Os que não exigem, incentivam o estudo, mas não cobram a especialização.

As questões de requisitos avaliadas em conjunto, revelam que as empresas estão dispostas em oferecer oportunidades de estágio para estudantes e recém-formados no ensino superior, dão preferência para pessoas mais jovens os cargos iniciais e empregam vários critérios bem distribuídos para seleção do pessoal, abstrações do critério técnico, não sendo exigido domínio de idioma estrangeiro para os cargos iniciais.

Sobre a capacitação e treinamento dos profissionais, na questão proposta (pergunta 7 do formulário) ressaltou-se no enunciado sobre os treinamentos extras e internos, além dos exigidos por lei (a educação continuada). Obtiveram-se respostas distribuídas, com 14 respondendo que que treinamentos são internos e 5 responderam que estimulam seus colaboradores a realizarem cursos de aperfeiçoamento externos e 4 empresas apontaram que fornecem cursos internos e externos; apenas uma empresa respondeu que não realiza



treinamentos internos e uma empresa nada respondeu na questão. O conteúdo das respostas demonstra que os treinamentos são sobre legislação aplicável em empresas e que interessam a auditoria, especializações de curto e médio prazo em áreas diversas e treinamento para profissionais em início de carreira.

A avaliação dos auditores foi questionada na pergunta 8. Verificou-se nesta questão que três empresas das questionadas não realizam avaliações em seus funcionários, é avaliada apenas por órgãos fiscalizadores, uma empresa colocou que “nem sempre são realizadas avaliações internas e uma empresa não respondeu a questão”. Para as demais (20 empresas), levantou-se que ocorrem avaliações semestrais (7) onde são avaliados conforme o desempenho em suas atividades; após trabalho efetuado (3) garantindo acompanhamento da profissão e do funcionário; 5 empresas avaliam periodicamente: uma trimestralmente, uma quadrimestralmente e três anualmente. Produtividade, comportamento ético e capacidade de percepção são alguns itens avaliativos desse processo, conforme mencionado no Quadro 6.

Quadro 6 - Detalhamento da frequência e avaliação dos auditores

FREQUÊNCIA	AValiaÇÃO INTERNA
Realizada a cada Trabalho	Avalia o desempenho, ocorre a partir de 40 horas de trabalho.
	A empresa não descreveu seu processo avaliativo.
	Com mais de 80 horas aplicadas.
Periodicamente	Avalia o desempenho de trabalho, conduta ética e aspiração de cada um.
	De acordo com os trabalhos realizados.
	Avalia a Produtividade e desempenho.
	Os relatórios e os trabalhos realizados são avaliados através de apresentação e debate de ideias entre os envolvidos e os diretores.
	Ocorre em todas as circunstâncias, no trabalho como desempenho avaliado, na capacidade de criação e percepção (raciocínio dedutivo e indutivo), no relacionamento com outras pessoas, da equipe do cliente e em geral no trato social.
Trimestralmente	A empresa não descreveu seu processo avaliativo.
Quadrimestralmente	Através de questionário de avaliação.
Semestralmente	Três empresas não descreveram seu processo avaliativo.
	Avaliação Individual, fora as verificações de comportamento ético e de rendimento atípicas, que podem acontecer a qualquer momento.
	Avalia o desempenho individual, o cumprimento de metas do setor, metas da empresa e a identificação de pontos a serem trabalhados nas avaliações seguintes.
	Uma elegível a promoção no meio de cada ano e um <i>feedback</i> no final ou início de cada ano.
	Análise de procedimentos e relatórios.
Anualmente	Avalia o desempenho do profissional no conjunto (liderança, relacionamento com clientes e equipe, apresentação, etc). Avaliação do profissional em campo, observada pelo gerente de cada equipe no curso dos trabalhos.
	A empresa não descreveu seu processo avaliativo.
	São realizadas pelos gestores da empresa.

Fonte: Resultados da Pesquisa.

A educação continuada, conforme exposto no referencial teórico, é de importância fundamental para o auditor, visto que é um requisito legal para o exercício da profissão. A questão 9 do questionário tratou especificamente do assunto. O resultado está estratificado no Quadro 7.



Quadro 7 - Detalhamento do auxílio para educação continuada

MODALIDADE DE AUXÍLIO	RESPOSTAS
Subsidia	13 respostas
Benefício Salarial	2 respostas
Seleciona cursos externos e envia profissionais	12 respostas
Outros	3 respostas
Total	30 apontamentos
Não responderam a questão	3 empresas

Fonte: Resultados da Pesquisa.

As respostas retornadas foram organizadas segundo os apontamentos remetidos pelas empresas, resultando em trinta apontamentos. Cinco empresas responderam com alternativas duplicadas, ou seja, subsidia, seleciona cursos e envia profissionais para o treinamento ou subsidia e envia para cursos externos. Três respondentes assinalaram a resposta “outros” da questão, uma afirma ter programa próprio de treinamento e duas destacam que mantém cursos próprios internos e os externos que julgar conveniente. Apenas uma empresa ressalta que não ajuda financeiramente seus profissionais. Três empresas não responderam nada nesta questão.

Sobre as questões de treinamento, educação continuada e avaliação, constata-se que o treinamento é principalmente interno e considerando-se em conjunto as respostas, constata-se qualifica-los com treinamento interno, por vezes com auxílio de cursos externos para formações que não estejam relacionadas com a empresa. Os profissionais são treinados principalmente com o intuito de satisfazer a organização em seus serviços e são oferecidos treinamentos conforme a categoria do auditor. As empresas que não ofertam o treinamento interno, os profissionais são submetidos a cursos externos. O quesito de avaliação mostra certa regularidade sendo aplicado principalmente em avaliação de competências e habilidades pessoais. Esta tendência pode ter relação com o fato de que as características técnicas do auditor são constantemente testadas pelos próprios órgãos reguladores.

Observa-se que a maioria das empresas tem cuidados e auxilia os profissionais a manterem-se atualizados com relação à educação continuada do auditor, oferecendo auxílio financeiro e oportunidades de treinamento.

Questionados sobre planos de carreira, a grande maioria das empresas responderam que mantém um plano e afirmaram que o principal componente avaliado para promoção é o mérito e aperfeiçoamento profissional revelado pelas avaliações internas. Estratificadas, as respostas podem ser vistas no Quadro 8.

Quadro 8 - Critérios de promoção funcional

CRITÉRIOS	QUANTIDADE
Mérito e aperfeiçoamento da profissão	9
Oportunidades dentro da empresa	5
Avaliações dos profissionais	4
Determinação de crescimento	2
Normas internas de hierarquia	2
Não responderam a questão	3

Fonte: Resultados da Pesquisa.



Alguns dos respondentes ressaltaram que a perspectiva de promoção é fator estimulante para crescimento profissional. Não foi questionado especificamente quanto tempo um profissional permanece no cargo designado, porém na resposta de uma das empresas foi dito que o tempo de permanência no cargo de trainee é de um ano e meio.

Os cargos mencionados na resposta da questão 4 do formulário indicam uma distribuição da seguinte maneira, quando organizados no sentido de ascendência do cargo: Auditor (trainee, júnior, assistente, pleno, semi-sênior, sênior); Supervisor; Gerente (júnior; pleno e sênior); diretor e sócio. Uma das empresas estratifica estes cargos em A, B e C de acordo com a experiência do profissional em cada uma das classes. Outras empresas possuem menor número de níveis. Oito empresas mencionaram a possibilidade dos profissionais, ao longo do tempo e conforme ascendem na carreira, virem a ser sócios das empresas onde trabalham.

Conforme se pode observar, a carreira possui bastante níveis e segundo o retorno das empresas, a permanência em cada um dos níveis depende do próprio esforço e dedicação dos profissionais. Para a promoção não basta possuir características técnicas, mas também as de ordem pessoal que possam preencher aos requisitos que cargo de ordem superior venha a exigir.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As empresas, atualmente, precisam estar em conformidade com todas as questões ligadas a temática proposta para exame foi o mercado de trabalho do ponto de vista das empresas de auditoria, as oportunidades para o profissional de auditoria, formas de captação de profissionais, critérios e requisitos de admissão, oportunidades, incentivos, treinamentos e crescimento profissional para auditores, focando em empresas de pequeno a médio porte, através de questionamentos por intermédio de um formulário. Não constaram nesta pesquisa as chamadas “big four”, compostas por Price Waterhouse Coopers (PWC), KPMG, Deloitte Touche Tohmatsu (DTT) e Ernst & Young (EY). Esta possuem políticas específicas que podem ser averiguadas em seus sites na internet. Quando contatadas, todas estas empresas retornaram que tem por política não responder a nenhuma pesquisa.

A análise das respostas apresentadas pelos participantes da pesquisa mostram um mercado promissor para o profissional de auditoria. As empresas tem tendência a captarem os profissionais iniciante, recém formados ou ainda em formação, admitindo-os na condição de estagiário ou trainee. Fornecem auxílio diversificado para complementar a formação destes profissionais através de treinamentos internos e/ ou externos, incentivos para ascendência na carreira e auxílios para capacitação em vários aspectos do profissional, conforme requisitos legais da profissão.

Constatou-se que as empresas optam por captarem profissionais iniciantes para evitar o risco de vícios na profissão, preferindo dar o treinamento necessário. Embora não tenha sido objeto desta pesquisa, o fator de remuneração deste profissionais especializados pode ter influência no cenário que se desenhou.

A auditoria é profissão de alta responsabilidade, pois emite parecer sobre uma entidade. As habilidades e competência exigidas dos profissionais desta área por parte das empresas são concordantes com expectativas. Os autores citados mencionam o conjunto de características para o perfil deste profissional e assim sendo, é fator preponderante a formação técnica e educação continuada. As empresas pesquisadas demonstraram que estão conscientes



deste fator ao proporcionarem estímulos aos profissionais para realização destes objetivos com subsídios diversos.

Como limitações deste trabalho observa-se o pequeno número de respondentes. Das 70 empresas contatadas, apenas 25 responderam ao questionário, mesmo assim, foi possível realizar uma sondagem sobre o temas propostos. O tempo limitado, restrito há dois meses, foi fator limitante nas respostas. Várias empresas alegaram que a janela de tempo utilizada para a pesquisa (meses de março a junho) foi coincidente com o período de pico de trabalhos em matéria de auditoria. Não foi mensurado o porte das empresas segundo algum critério como número de funcionários, quantidade clientes ou faturamento. Algumas das respostas dão ensejo a esta necessidade.

Sugere-se para trabalhos futuros a ampliação da base de dados, aumentando o número de empresas consultadas bem como modificar para o segundo semestre e ampliar o período de tempo para receber as respostas. Outra sugestão é a verificação da remuneração dos profissionais.

REFERÊNCIAS

ACCOUNTINGVERSE. **Big 4 Accounting Firms**. 2015. Disponível em: <<http://www.accountingverse.com/articles/big-4-accounting-firms.html>>. Acesso em: 5 ago. 2015.

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

ALMEIDA, M. C. **Auditoria**: um curso moderno e completo. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

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

ARAÚJO, L. C.; GARCIA, A. A. **Gestão de pessoas**: estratégias e integração organizacional. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

BECKER, A. **Auditoria externa aplicada às sociedades cooperativas**: aspectos patrimoniais, formais e sociais. São Paulo: IOB Tomson, 2004.

BASSO, I. P. **Iniciação à auditoria**. 3. ed. Ijuí: Ubniijuí, 2005

CARVALHO, A. V. de. **Treinamento**: princípios, métodos e técnicas. São Paulo: Pioneira, 2000.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Normas Brasileiras de Contabilidade – Auditoria Independente, Auditoria Interna e Perícia Contábil**. 5. ed. rev. e atual. Porto Alegre: CRC-RS, 2008.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Resolução CFC nº 1.074 de 23 de junho de 2006**. Aprova a NBC P 4 - Normas para educação profissional continuada. Disponível em: <<http://www.cosif.com.br/mostra.asp?arquivo=rescfc1074nbc04>>. Acesso em: 6 ago. 2015.



CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Resolução nº 986, de 21 de novembro de 2003**. Aprova a NBC TI 01 – Norma Brasileira de Contabilidade Técnica da Auditoria Interna. Disponível em: <<http://www.icbrasil.com.br/juri/default.asp?id=142>>. Acesso em: 6 ago. 2015.

CREPALDI, S. A. **Auditoria contábil**: teoria e prática. São Paulo: Atlas, 2004.

CREPALDI, S. A. **Auditoria Contábil**: teoria e prática. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

CREPALDI, S. A. **Auditoria Contábil**: teoria e prática. 8ª. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

DELOITTE. Disponível em: <<http://www2.deloitte.com/br/pt.html>>. Acesso em: 8 ago. 2015.

ERNST; YOUNG. Disponível em: <<http://www.ey.com/BR/pt/Home>>. Acesso em: 8 ago. 2015.

FERREIRA, P. **Administração de pessoal**: relações industriais. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1979.

FLICK, U. **Métodos de Pesquisa**: introdução à pesquisa qualitativa. 3ª Ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FONSECA, J. S. da; MARTINS, G. de A. **Curso de estatística**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

FRANCO, H.; MARRA, E. **Auditoria contábil**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

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

HOOG, W. A. Z.; CARLIN, E. L. B. **Manual de Auditoria Contábil**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2009.

INSTITUTO DOS AUDITORES INDEPENDENTES DO BRASIL – IBRACON(a). Disponível em: < <http://www.ibracon.com.br/ibracon/Portugues/lisFaq.php?cod=4> > Acesso em: 7 ago. 2015a.

INSTITUTO DOS AUDITORES INDEPENDENTES DO BRASI(b)L - IBRACON. Disponível em: < <http://www.ibracon.com.br/ibracon/Portugues/lisFaq.php?cod=1&pagina=2> >. Acesso em: 7 ago. 2015.

JUND, S. **Auditoria**: Conceitos, Normas, Técnicas e Procedimentos. Rio de Janeiro: Impetus, 2001.

KPMG. Disponível em: <<http://www.kpmg.com/br/pt/paginas/default.aspx>>. Acesso em: 8 ago. 2015.



LUCENA, M. D. da S. **Avaliação de desempenho**. São Paulo: Atlas, 1992.

MARIN, A. J. **Educação Continuada**: introdução a uma análise de termos e concepções. Campinas: Papirus, 1995.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos**: do operacional ao estratégico. 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.

MARTINELLI, A. **Curso básico de auditoria interna**. Campinas: UNICAMP, 2002.

MICHEL, M. H. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais**: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos. São Paulo: Atlas, 2005.

MINAYO, M. S. **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 17. ed. Petrópolis: Vozes, 2000.

OLIVEIRA, S. L. de. **Tratado de metodologia científica**: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 1999.

PWC. Disponível em: <<http://www.pwc.com.br/pt/nova-geracao-2014/index.jhtml>>. Acesso em: 8 ago. 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.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo: Cortez, 2007.

STUART, I. C. **Serviços de auditoria e asseguração na prática**. Porto Alegre: AMGH, 2014.

TACHIZAWA, T.; FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. A. M. **Gestão com Pessoas**: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 4 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.