



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Lívia Leal dos Santos

QUAL A EXIGÊNCIA DO MERCADO DE TRABALHO DE AUDITORIA EM RELAÇÃO
AO INGLÊS PARA OS RECÊM FORMADOS?

Rio de Janeiro

2022

Lívia Leal dos Santos

QUAL A EXIGÊNCIA DO MERCADO DE TRABALHO DE AUDITORIA EM RELAÇÃO
AO INGLÊS PARA OS RECÊM FORMADOS?

Trabalho de Conclusão de Curso como
requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel
em Ciências Contábeis pela Universidade
Federal do Rio de Janeiro.

Orientadora: Dra.Jazmin Figari De La Cueva

Rio de Janeiro

2022

QUAL A EXIGÊNCIA DO MERCADO DE TRABALHO DE AUDITORIA EM RELAÇÃO AO INGLÊS PARA OS RECÊM FORMADOS?

Lívia Leal dos Santos

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo identificar a percepção dos estudantes de contabilidade, do departamento de RH e da gerência de auditoria sobre o nível de língua inglesa exigido no mercado de auditoria externa. Foram analisadas a conjuntura globalizada das empresas de auditoria, as competências exigidas para esse cargo e o papel que o inglês assume na progressão de carreira. Foram questionadas as habilidades buscadas no auditor em diversos níveis hierárquicos pela perspectiva dos entrevistados e pela análise das descrições das vagas de auditoria para todos os postos. O trabalho elaborou uma análise descritiva das respostas dos 10 alunos entrevistados, do gerente e do profissional de RH, além da correlação com os requisitos anunciados nas vagas. Foi mostrado também que, por mais que seja considerado um diferencial na hora da seleção de níveis iniciantes, pelas empresas de auditoria serem firmas globais, o inglês se torna imprescindível para os níveis de gerência. A pesquisa apontou também que o inglês é usado diariamente através das ferramentas administrativas e operacionais da auditoria, além dos treinamentos serem ministrados em inglês. Considera-se que a contribuição dessa pesquisa reside no fato de identificar se os estudantes tem o nível de inglês exigido pelo mercado de auditoria, para que assim possam direcionar seus estudos para isso antes e durante nessa carreira.

Palavras-Chaves: Profissional contábil. Língua inglesa. Auditoria. Formação Profissional.

1 INTRODUÇÃO

A competitividade exige que aqueles que estão iniciando no mercado de trabalho estejam atentos às demandas das empresas e prontos para atendê-las. Algumas competências são importantes para que esses novos profissionais possam se destacar na concorrência à uma vaga de trabalho e o inglês é uma delas (DUARTE; BRAGA, 2010). Segundo o *International Education Standard (IES) 3* desenvolvido pelo *Accounting Education Standards Board (IAESB)*(2015) as habilidades exigidas do profissional contábil em geral são: intelectuais, técnicas e funcionais, pessoais, interpessoais e de comunicação e conhecimentos organizacionais e de gerenciamento de negócios. Dentre dessas é possível mencionar o inglês

como uma forte habilidade de desenvolvimento pessoal, tendo em vista o exposto por Souto (2003) que em um mundo globalizado, ser bilíngue e ter a capacidade de se comunicar são competências necessárias para o crescimento profissional.

O domínio de língua inglesa por parte dos universitários é um assunto pouco discutido no meio acadêmico. O artigo de Camargo (2012) fala sobre as habilidades gerais que o auditor externo deve ter pela ótica dos funcionários das empresas auditadas e registradas no Conselho de Valores Mobiliários (CMV). Os resultados da pesquisa identificaram que a percepção dos auditados sobre as competências dos auditores é positiva, sendo mais satisfatória com o trabalho de níveis mais altos (gerente e sócio) em relação aos profissionais *staff*.

As competências gerais do auditor também são tratadas no trabalho de Pizarro (2019), e nesse caso o autor fala sobre as competências mais exigidas pelas 4 maiores empresas de auditoria chamadas *BigFour - Deloitte, PriceWaterhouseCoopers - PWC, Ernst & Young - EY* e KPMG, com a finalidade de destacar as mais importantes a serem desenvolvidas pelos aspirantes a auditores. O resultado destacou competências sistêmicas – capacidade de motivar, de aprender e motivar e de aplicar conhecimentos na prática -, habilidade interpessoais e habilidades instrumentais.

Nessa mesma temática, o trabalho de Coelho (2018) teve como objetivo saber quais são as competências necessárias para executar o trabalho de auditoria nos primeiros anos, pela percepção dos auditores, tendo como resultado habilidades técnicas sobre contabilidade e finanças, mas também habilidades interpessoais de comunicação e trabalho em equipe. Este artigo tem como foco saber como os universitários percebem o seu nível de conhecimento de inglês e se ele consegue atender as exigências do mercado globalizado de auditoria.

Considerando essa questão, este trabalho tem como objetivo identificar a percepção do conhecimento da língua inglesa para o mercado de auditoria sob a ótica dos concluintes de contabilidade da UFRJ, um profissional de Recursos Humanos (RH) e um gerente de auditoria. Inicialmente foi realizado uma pesquisa reunindo os requisitos das vagas de auditoria disponíveis no mercado de trabalho. Posteriormente foram realizadas entrevistas com os alunos da Universidade Federal do Rio de Janeiro, além de uma entrevista com o profissional de recursos humanos e um gerente da área.

A pesquisa se apoia na importância de trazer à comunidade acadêmica o panorama sobre a exigência do inglês no mercado de auditoria. Pode ser útil ainda para que ações neste sentido sejam desenvolvidas pelos próprios candidatos a fim de estarem cada vez mais em consonância com as exigências do setor. Além disso, a percepção dos estudantes sobre o nível de conhecimento do idioma pode fomentar debates sobre a importância que o inglês tem para a seleção de profissionais – e se ele varia de acordo com os níveis hierárquicos e porte da companhia - e para a vida prática do auditor.

Este estudo traz à tona dados sobre uma questão pouco falada no meio acadêmico e profissional contábil, e se apoia na relevância de começar o debate se existe uma movimentação de capacitação por parte deles e se a empresa incentiva essa competência dentro da organização. O estudo tem a importância também de demonstrar o nível de exigência de língua inglesa para profissionais de auditoria e quais fatores podem influenciá-lo, além de apontar se os estudantes possuem essa competência desenvolvida. O trabalho espera contribuir com ações individuais e elaboração de projetos cooperativos de capacitação.

Este trabalho encontra-se organizado da seguinte forma, na primeira seção encontra-se a introdução contendo a contextualização, objetivo e pesquisas anteriores sobre o tema. Na segunda seção encontra-se o referencial teórico referente ao tema abordado. Na sequência estão apresentados os aspectos metodológicos usados na pesquisa e por fim a conclusão do estudo e as referências.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A GLOBALIZAÇÃO E A AUDITORIA

A auditoria é uma área de atuação globalizada, em que as consequências da internacionalização da economia geram impacto sobre as normas contábeis de auditoria, com a finalidade de padronizá-las. As demonstrações contábeis precisam ter credibilidade a nível internacional (FEITOSA, 2001), e a auditoria agrega confiabilidade, conferindo segurança aos potenciais investidores do mundo todo (AMORIM et al., 2012).

“A abertura do mercado internacional e consequente criação de empresas transnacionais no mundo globalizado faz com que o futuro peça um mundo que tenha normas globais no

interesse da comunidade empresarial.” (CASTRO, p. 2).A globalização permitiu que as empresas estabelecessem filiais, coligadas e subsidiárias em diversos países e possibilitou também que empresas locais tenham acesso ao mercado financeiro internacional, através do lançamento de ações ou tomada de empréstimos (FEITOSA, 2001). A tendência capitalista de aproximar cada vez mais as relações comerciais entre os países, em que os futuros *stakeholders* não estão mais delimitados no território nacional (AMORIM et al., 2012).E como consequência dessa situação, a contabilidade passou a ter que superar barreiras de linguagem e mitigar as divergências entre as normas adotadas em cada nação (FEITOSA, 2001).

A globalização acelerada das relações comerciais e dos mercados de capitais mostra a necessidade da padronização das normas de contabilidade (CASTRO, 2001). Isso porque, para Feitosa (2001), a não harmonização das normas acarreta três principais problemas: Credibilidade – alteração dos valores da conta, devido a diferença de metodologia entre os países, Custo – emissão de diferentes demonstrações para as operações de diversos países e Uniformidade – necessidade de um sistema uniforme que avalie o desenvolvimento e a performance das operações em países do exterior. “Interpretações diferentes dos mesmos eventos e transações levam à falta de comparabilidade das demonstrações contábeis, o que pode fazer com que a informação contábil perca credibilidade no cenário mundial.” (CASTRO, 2001)

O Brasil é favorável a padronização de normas (CASTRO, 2001). Seguindo essa tendência, as *International Standards of Auditing* (ISAs) entraram em vigência em 2009, quando Conselho Federal de Contabilidade (CFC) em 2009, implementou esse conjunto de normas com a denominação de Normas Brasileiras de Contabilidade – Auditoria Independente (NBC – TA) (RAFAEL et al., 2015). O país também é membro do IASC - *International Accounting Standards Committee*, entidade que trabalha para estabelecer padrões de normas e de procedimentos de contabilidade (FEITOSA, 2001). Internamente foi criado o IBRACO - Instituto de Auditoria Independente do Brasil, órgão encarregado de traduzir os IFRS – Normas Internacionais de Relatório Financeiro emitidos pelo IASB (*International Accounting Standards Board*), participando integralmente da convergência das normas internacionais.(“Institucional | IBRACON,” [s.d.]

Já os Estados Unidos, “são pouco receptivo a adesão às Normas Internacionais de Contabilidade, preferindo adotar as normas contábeis americanas (US GAAP- *United States*

Generally Accepted Accounting Principles”, afirma CASTRO (2001) . O país exige que esses princípios contábeis sejam implementados pelas empresas coligadas e controladas pela matriz americana e pelas companhias que tenham ações na bolsa estadunidense (FEITOSA, 2001). O autor também afirma que o país também pressiona para que essas normas sejam adotadas em outros países como padrão para que as demonstrações financeiras são traduzidas para “torná-las inteligíveis em nível internacional”. O Estados Unidos é uma das principais potências mundiais (CASTRO, 2001), e as normas do US GAAP são consideradas avançadas, além de terem amplamente aceitas pelo mercado internacional, e por isso são solicitadas por alguns investidores não americanos (FEITOSA, 2001). O inglês, nesse contexto, adota um papel como língua global para estabelecer a relação entre companhias de países diferentes, aumentando a pressão para que os indivíduos que lidam com essa parte da contabilidade dominem o idioma (CARVALHO, 2020)

2.2 COMPETÊNCIAS DO AUDITOR CONTEMPORÂNEO.

Tendo exposto como a auditoria é uma área altamente globalizada, espera-se que o auditor corresponda com as responsabilidades e características que o cargo exige. Assim, esta seção é dedicada a evidenciar as competências exigidas em auditoria e como o domínio da língua inglesa se encaixa nesse contexto.

Vale ressaltar a mudança de perfil do auditor nos últimos tempos, passando de um perfil mais técnico, que possuía amplo conhecimento em contabilidade, para um profissional que domine habilidades como dinamismo e liderança, isso motivado pelas mudanças ocorridas no mercado (CAMARGO, 2012).O trabalho de Camargo (2012) citado também menciona que as competências mais buscadas pelos recrutadores das chamadas *BigFour* são: potencial agregador na equipe de auditoria e habilidade de se criar boas relações com o cliente.

O IES 3 publicado pelo IAESB (2014) traz no Quadro 1- Competência do Auditor abaixo as habilidades que o profissional modelo de auditoria deve ter, contando o seu nível de proficiência em experiência em auditoria como intermediário.

Quadro 1 – Competência do Auditor

Grupo de Competência	Conhecimento
(a) Intelectual	(i) Processar informações originadas de várias fontes e perspectivas através de pesquisas, análises e integração

	<ul style="list-style-type: none"> (ii) Aplicar julgamento profissional, identificar e avaliar de alternativas, para chegar a conclusões bem fundamentadas com base em todos os fatos e circunstâncias relevantes. (iii) Identificar quando é apropriado consultar especialistas para resolver problemas e chegar a conclusões. (iv) Aplicar raciocínio, análise crítica e pensamento inovador para resolver problemas. (v) Recomendar soluções para problemas complexos
(b) Interpessoal e Comunicação	<ul style="list-style-type: none"> (i)Mostrar cooperação e trabalho em equipe ao trabalhar para alcançar os objetivos organizacionais. (ii) Comunicar-se de forma clara e concisa ao apresentar, discutir e relatar, em situações formais e informais, tanto por escrito quanto oralmente. (iii) Demonstrar conhecimento das diferenças culturais e de idiomas durante a comunicação (iv)Aplicar técnicas de escuta ativa e entrevistas eficazes. (v)Aplicar habilidades de negociação para chegar em soluções e acordos. (vi) Aplicar habilidades consultivas para minimizar ou resolver problemas e maximizar oportunidades (vii) Apresentar ideias e influenciar outras pessoas para fornecer apoio e senso de compromisso com o projeto
(c) Pessoal	<ul style="list-style-type: none"> (i) Demonstrar um compromisso com a aprendizagem ao longo de toda carreira. (ii)Aplicar o ceticismo profissional questionando e avaliando criticamente todas as informações. (iii) Estabelecer altos padrões pessoais de desempenho e monitorar o nível de qualidade pessoal, por meio da reflexão do feedback recebido (iv)Gerenciar o tempo e os recursos para alcançar compromissos profissionais. (v)Antecipar desafios e planejar possíveis soluções. (vi) Ter uma mente aberta a novas oportunidades
(d) Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> (i) Realizar atribuições de acordo com as práticas estabelecidas para cumprir os prazos prescritos. (ii) Revisar o próprio trabalho e o de outros para determinar se está em conformidade com os padrões de qualidade da organização. (iii) Aplicar habilidades de gestão de pessoas para motivar e desenvolver outros colaboradores. (iv) Aplicar habilidades de delegação para entregar atribuições. (v) Aplicar habilidades de liderança para influenciar os outros a trabalhar em direção aos objetivos organizacionais. (vi) Aplicar ferramentas e tecnologias apropriadas para aumentar a eficiência e a eficácia e melhorar a tomada de decisões

Fonte: Traduzido de IES 3 (2011)

Dentro das habilidades trazidas pelo Quadro 1, ressalta-se o item (iii) dentro da competência de Interpessoal e Comunicação. Ele traz que é requerido do auditor ter conhecimento de outras línguas para expandir sua comunicação. Isso é explicado pois o inglês ocupa papel central como idioma comum usado em larga escala para estabelecer comunicação entre pessoas de diferentes culturas e línguas (ANJOS, 2019)

As competências (i) e (vi) dentro do grupo de Pessoal também trazem como é importante se manter atualizado ao longo da carreira de auditoria, além de estar atento às novas oportunidades que aparecem. O inglês se encaixa na necessidade de aprendizado constante, pois como mencionado anteriormente faz parte da auditoria, além de possibilitar experiências no exterior.

Agregando as habilidades mencionadas no Quadro 1, a pesquisa de Camargo (2012) apresenta um trecho da entrevista com o gerente da KPMG, Leandro Lopes, em que ele afirma que uma das competências primordiais para o profissional de auditoria é se adaptar as novas situações que chegam no dia a dia, além de ser flexível e ter uma boa comunicação. Outra entrevista trazida pelo mesmo trabalho é com o sócio e responsável pela área de recursos humanos da PWC, João César Lima, que afirma que o conhecimento de outros idiomas e habilidades de gerência são muito importantes.

2.3 A CARREIRA EM AUDITORIA E A LÍNGUA INGLESA

A carreira em auditoria atrai diversos estudantes e recém-formados em contabilidade, pela possibilidade de crescimento profissional além do status agregado no mercado de trabalho. As 4 maiores empresas de auditoria são caracterizadas por estabelecerem políticas de gestão de pessoas diferenciadas afim de atrair, reter e desenvolver profissionais (FEIJÓ et al., 2021).

A implementação de práticas de gestão de pessoas auxilia em diversos aspectos da organização como lucratividade, produtividade e qualidade, além de ser diferencial para o desenvolvimento e valorização dos funcionários e retenção de talentos (DEMO et al., 2011). O estudo também traz como política de gestão de pessoal fundamental para o alcance dos pontos citados anteriormente a política de “Treinamento, desenvolvimento e educação”. Essa proposta fala sobre a necessidade da empresa em investir no desenvolvimento e na educação dos colaboradores, estimulando a aprendizagem, o amadurecimento individual e o desenvolvimento de competências necessárias para o seu desempenho. Em relação a parte operacional as autoras citam como prática integrante dessa política o “incentivo à formação dos colaboradores por meio do patrocínio total ou parcial de [...] cursos de línguas.”, mostrando como a competência do inglês participa do conjunto de práticas necessárias para uma boa gestão de pessoas.

O artigo realizado por Feijó (2021) , mostra como as empresas *BigFour* valorizam a política de treinamento mencionada acima e buscam desenvolver a competência do domínio da

língua estrangeira nos seus profissionais. O trabalho elaborou uma pesquisa entre auditores das empresas chamadas de *BigFour*, perguntando sobre as práticas de desenvolvimento de carreira aplicadas. Segundo o resultado das pesquisas, essas empresas investem em treinamento dos seus colaboradores de forma que o desenvolvimento das competências profissionais esteja em consonância com o desenvolvimento pessoal de cada um, destacando a fala de um de funcionários: “Eles investem em ti, em estudo, em desenvolvimento profissional, em faculdade, pós, estuda inglês, tudo o mais. Eu via que lá dentro eu conseguia ter esse benefício, foi um grande diferencial pra mim”

A pesquisa mostra também como a auditoria é um ramo que ultrapassa as fronteiras geográficas, possibilitando que seus funcionários trabalhem em filiais estrangeiras e/ou façam intercâmbio em outros países. O trabalho de Feijó (2016) é ressaltado ainda que 100% dos entrevistados tiveram essas experiências em países de língua inglesa, o que confirma a importância de dominar essa competência para esse tipo de organização, principalmente para a progressão e crescimento da carreira dentro dessas instituições.

Uma característica presente em todas essas 4 empresas, é o foco em desenvolvimento das competências primordiais do auditor e por isso proporciona essas oportunidades de trabalhar no exterior (FEIJÓ et al., 2021).

Em linhas gerais a importância que o inglês ocupa no mercado de trabalho obriga quem procura uma posição nesse meio cada vez mais acirrado a buscar desenvolver essa competência urgentemente. A expectativa de crescimento desse poder que o inglês ocupa na hora da seleção e de promoção de profissionais aumenta vertiginosamente, como mostra o exposto:

“[...] em tempos de globalização, aprender outro idioma é imprescindível para os profissionais que buscam se inserir, crescer e se manter no mercado de trabalho. Há muitos anos a língua inglesa tem sido a mais procurada, devido à sua abrangência mundial. O que antes era apenas sinônimo de oportunidade de conquistar uma vaga no mercado de trabalho, ou a garantia de uma promoção, passou a ter uma relevância ainda maior, devido às inovações tecnológicas que ocasionaram a quebra das barreiras geográficas.”(DUTRA, 2006, p.190).

As experiências internacionais representam oportunidades de crescimento de carreira e maiores chances de empregabilidade futura no mercado de trabalho pois é uma maneira do profissional se destacar no meio de auditoria (FEIJÓ et al., 2021). Um dos entrevistados da pesquisa relata que o crescimento nas chamadas *BigFour* é constante, ressaltando como a

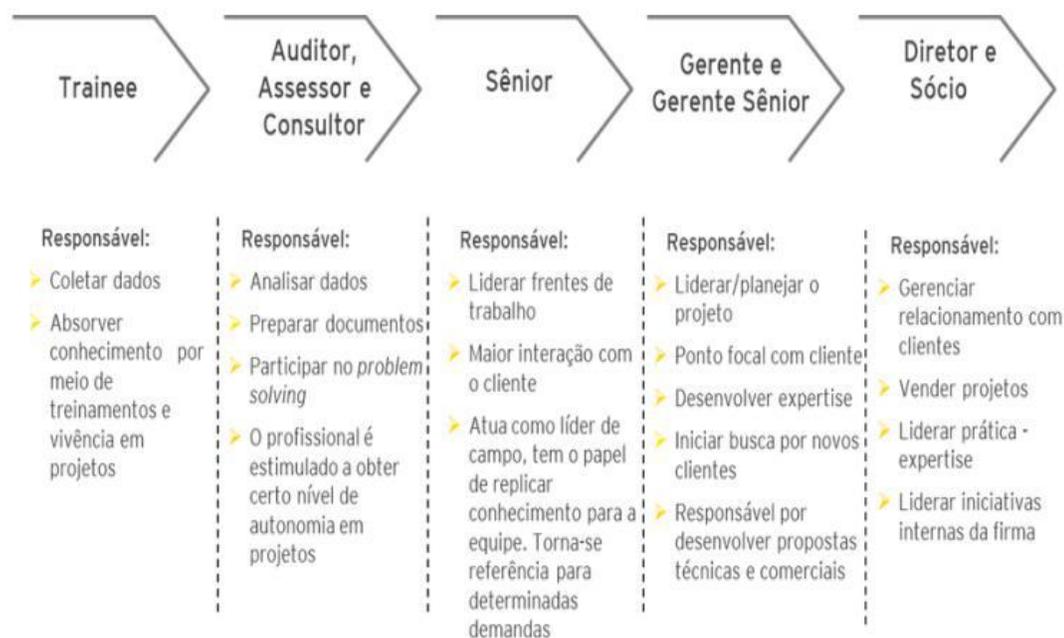
experiência no exterior o permitiu observar que a cultura da empresa é a mesma em todas as unidades do mundo, além de oferecer desenvolvimento profissional.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa tem caráter descritivo com o objetivo de identificar a percepção dos agentes envolvidos no mercado de trabalho de auditoria, sobre a importância do inglês nesse contexto. Segundo Cavalcante et al. (2016, p.146), “o processo descritivo visa à identificação, registro e análise das características, fatores ou variáveis que se relacionam com o fenômeno ou processo. A grande contribuição da pesquisa descritiva é proporcionar novas visões sobre uma realidade já conhecida”

Inicialmente foram pesquisadas as vagas de auditoria abertas a nível Brasil para as empresas do grupo *BigFour* através da aba “Carreiras” em seus respectivos sites, por disponibilizarem todas as vagas abertas no momento da pesquisa, com o objetivo de saber o nível de inglês requerido para cada cargo. Para a seleção das vagas, foi utilizado como modelo o plano de carreira disponível no site da EY, como mostra Figura – Plano de Carreira. Dessa forma, foram selecionadas até três vagas – variando com a disponibilidade de cada empresa – para cada nível hierárquico, -Auditor, Auditor Sênior, Gerente e Gerente Sênior. Foi feita uma análise estatística descritiva através de porcentagens relacionando o nível de inglês exigido para cada cargo e se eram realizadas avaliações durante o processo seletivo.

Figura 1 – Plano de Carreira



Fonte: (“Plano de carreira | EY Beyellow,” [s.d.]

Para os níveis de trainee, são abertos programas de contratação de turmas durante o ano, por isso, verificaram-se os processos abertos para o ano de 2022 para cada uma dessas empresas, e posteriormente foram analisados de forma quantitativa o nível de inglês requerido, bem como se será testado ou não durante a seleção.

Em um segundo momento, foram realizadas entrevistas semiestruturadas construídas com os objetivos gerais e específicos do trabalho adequadas para cada um dos três perfis abordados: uma feita com um gerente, um responsável de Recursos Humanos (RH) e outra feita com 10 alunos da UFRJ todos atuantes em *BigFour*. O trabalho de Cavalcante et al. (2016) fala que o recurso das entrevistas semiestruturadas segue uma ordem definida, mas não é engessada, podendo o entrevistador acrescentar outras perguntas, sendo assim mais flexível e eficaz em conseguir respostas mais fidedignas. Todas as amostras foram feitas por conveniência afim de atender a finalidade do artigo.

O levantamento foi feito com estudantes da UFRJ que estão cursando Ciências Contábeis na UFRJ a partir do 7º, tendo em vista que os concluintes, em geral, estão iniciando

a carreira em auditoria. As entrevistas foram feitas virtualmente, em horários agendados previamente, entre 13 de junho e 21 de junho de 2022, com duração média de 10 minutos. Ao todo, duas empresas foram cobertas pela pesquisa, sendo ambas integrantes do grupo *BigFour*, ou seja, multinacionais de grande porte que prestam serviço de auditoria.

A pesquisa também entrevistou um gerente de auditoria para trazer a sua visão sobre o nível de inglês dos níveis iniciantes em auditoria, a importância dessa competência na progressão de carreira e qual o perfil da vaga buscado (a importância do inglês na seleção dos candidatos). A entrevista durou um pouco mais de 8 minutos, sendo feita no dia 14 de junho de 2022, de forma online e previamente agendamento.

Por fim, no dia 27 de junho de 2022 foi entrevistado um profissional responsável por selecionar os funcionários iniciantes de auditoria, a fim de entender o perfil buscado e se dos candidatos para o cargo têm a competência da língua estrangeira. A entrevista durou aproximadamente 17 minutos. A entrevista foi realizada de forma virtual mediante agendamento prévio. Vale ressaltar que tanto o gerente, quanto o profissional de RH trabalham para a mesma *BigFour* e prestam serviço para a área de auditoria.

O trabalho perguntou o nível de inglês dos estudantes conforme a métrica apresentada pelo Quadro Europeu Comum de Referência para Línguas (CEFR), conforme Tabela 1 – Nível de Proficiência (CEFR) abaixo:

Tabela 1 – Nível de Proficiência (CEFR)

	Nível de Proficiência	Definição
Utilizador Elementar	A1	É capaz de compreender e de usar expressões familiares e quotidianas, e conseguem suprir suas necessidades mais básicas. Pode apresentar-se e apresentar outros e é capaz de fazer perguntas e dar respostas sobre aspectos pessoais como, por exemplo, o local onde vive, as pessoas que conhece e as coisas que têm. Pode comunicar de modo simples e compreende falas lentas.
	A2	É capaz de compreender frases isoladas e expressões frequentes relacionadas com áreas de prioridade imediata (p. ex.: informações pessoais e familiares simples, compras, meio circundante). É capaz de comunicar em tarefas simples e em rotinas que

		exigem apenas uma troca de informação simples e direta sobre assuntos que lhe são familiares e habituais.
Utilizador Independente	B1	É capaz de compreender as questões principais, quando é usada uma linguagem clara e estandardizada e os assuntos lhe são familiares (temas abordados no trabalho, na escola e nos momentos de lazer, etc.). É capaz de lidar com a maioria das situações encontradas na região onde se fala a língua-alvo. É capaz de produzir um discurso simples e coerente sobre assuntos que lhe são familiares ou de interesse pessoal. Pode descrever experiências e eventos, sonhos, esperanças e ambições, bem como expor brevemente razões e justificações para uma opinião ou um projeto.
	B2	É capaz de compreender as ideias principais em textos complexos sobre assuntos concretos e abstratos, incluindo discussões técnicas na sua área de especialidade. É capaz de comunicar com um certo grau de espontaneidade. É capaz de exprimir-se de modo claro e pormenorizado sobre uma grande variedade de temas e explicar um ponto de vista sobre um tema da atualidade, expondo as vantagens e os inconvenientes de várias possibilidades.
Utilizador Proficiente	C1	É capaz de compreender um vasto número de textos longos e exigentes, reconhecendo os seus significados implícitos. É capaz de se exprimir de forma fluente e espontânea sem precisar de procurar muito as palavras. É capaz de usar a língua de modo flexível e eficaz para fins sociais, académicos e profissionais. Pode exprimir-se sobre temas complexos, de forma clara e bem estruturada.
	C2	É capaz de compreender, sem esforço, praticamente tudo o que ouve ou lê. É capaz de resumir as informações recolhidas em diversas fontes orais e escritas, reconstruindo argumentos e fatos de um modo coerente. É capaz de se exprimir espontaneamente, de modo fluente e com exatidão, sendo capaz de distinguir finas variações de significado em situações complexas.

com a progressã o do cargo?										
Tem interesse em aprender inglês visando o crescimento profissional?	Sim									

O trabalho mostra que o nível de inglês dos profissionais varia entre o básico e o avançado, sendo que a maioria, conforme métrica na Tabela 1 – Nível de Proficiência (CEFR), é considerada um utilizador independente. A pesquisa mostra que todos os entrevistados acreditam que o nível exigido de inglês aumenta conforme a evolução da carreira em auditoria, pois as responsabilidades e o contato com o cliente aumentam. Os alunos também demonstraram terem interesse em aprimorar essa habilidade visando seu crescimento profissional.

Os entrevistados também relatam que o inglês é uma competência importante para crescer na empresa, principalmente por serem empresas globais, e que a demanda do inglês no dia a dia varia de acordo com a sua carteira de clientes, como mostra trecho da fala do E6:

“A gente está falando de uma firma global, correto? Então tanto a nível de oportunidades, quanto a nível de clientes, se você for pegar, clientes que tem registro em bolsas internacionais, como clientes SEC, clientes que são SOX, você precisa estar adaptado a uma norma internacional, você precisa ter um nível de conhecimento tanto da leitura, quanto da conversação em inglês”

Sobre como o inglês aumenta as oportunidades dentro da empresa de auditoria, o entrevistado E5 fala que a firma mantém uma espécie de currículo com as competências de cada colaborador e que dessa forma, é verificado o nível de inglês antes de ser feita alocação para cada cliente. Sendo assim, os funcionários que dominem essa competência não ficam limitados apenas a clientes nacionais, podendo serem alocados para contas estrangeiras.

O entrevistado E3 também fala sobre a importância do inglês no dia a dia, ele relata a tendência de utilizar modelos de papel de trabalho globais, que são em inglês, na firma como um todo, a fim de padronizar o trabalho realizado. A globalização e a importância do inglês também foram mencionadas pelo E1:

“Inglês é fundamental, eu não posso ficar com uma língua só. Só o inglês também já tá passando do básico, que agora, tá tudo muito globalizado”

Todos os entrevistados mencionaram também que as empresas possuem algum tipo de incentivo para o desenvolvimento do inglês, seja através de aulas online gratuitas, em plataformas de cursos, ou também oferecendo descontos em instituições especializadas em ensino de línguas estrangeiras.

Os profissionais também relataram terem interesse de aprender ou aprimorar o seu nível de inglês visando seu crescimento profissional. O entrevistado E3 inclusive tem vontade de ter experiência com clientes estrangeiros ou até mesmo trabalhar fora do país, por acreditar que são experiências, nos pressiona a “sair da bolha”.

Quando perguntado se o inglês era uma competência importante para crescer na empresa, o entrevistado E2 menciona também as oportunidades de trabalhar no exterior:

“Cargos gerenciais, eu sei que precisa ter o inglês um pouco mais avançado, por que pode precisar, até por que gerente tem mais de um cliente, e para pegar um cliente do exterior não custa. Tem vários clientes da empresa que eles ficam no exterior, tem clientes que a galera viaja, e fica o tempo da auditoria fora. Então assim, é bom ter, para caso surja uma oportunidade dessa, a pessoa não perca”

Sobre o uso do inglês no dia a dia, os entrevistados mencionaram que a metodologia, os treinamentos e as ferramentas de uso diário são disponibilizados somente em língua estrangeira, como mostrado na fala da E10, quando perguntado se o inglês era uma competência importante para crescer na empresa:

“Acho que é uma coisa mais do mercado atual para qualquer área relacionada a contábeis, eu acho que inglês tá virando uma coisa muito essencial, muito chave, mas sim para auditoria é muito forte, acho que qualquer multinacional de auditoria”

Sobre a presença do inglês no dia a dia, o entrevistado respondeu:

“tem muita coisa que a gente consegue só achar em inglês e até se traduzir perde a, então o inglês é muito importante para gente ter entendimento pleno das regulações e até do que é requerido para a gente pelo nosso trabalho. Acho que para a gente ter um entendimento completo para gente e para a gente tomar as melhores decisões saber inglês é um passo à frente”

O entrevistado E7 menciona a presença do inglês no dia a dia e a importância dessa competência para a progressão de carreira:

“Todos o conteúdo que a gente recebe é em inglês, os treinamentos, alguns e-mails externos. E em determinado cargo, é necessário o inglês, para captar mais clientes, para quem sabe um dia virar sócio”

Vale ressaltar que o entrevistado E8 afirma que, na sua concepção, os treinamentos disponibilizados, tem como nível de inglês B2. Quando perguntado sobre o aumento da demanda do inglês, conforme a progressão de carreira, o profissional acredita que a partir do nível de sênior, aumenta o contato com o cliente, e assim, as ocorrências de reuniões em inglês.

O entrevistado afirma também:

“Pessoas com inglês mais limitado não vão ser expostas a clientes mais complexos que precisam da língua inglesa”

Todos os profissionais relataram terem feito prova de nivelamento de inglês para ingressar na empresa, mas que não era de caráter eliminatório.

As entrevistas não apontaram respostas divergentes. Todos os entrevistados consideram o inglês uma competência importante para o trabalho de auditoria, por ser uma empresa globalizada que lida com diferentes setores de todos os países, atendendo à múltiplas normas além das nacionais.

4.2 PERSPECTIVA DO GERENTE

Para o gerente, foi indagado qual o perfil da vaga para níveis *staff*, e como o inglês se encaixa no grupo de competências exigidas. Para o entrevistado, é buscado um profissional com vontade de aprender e de se desenvolver, mas o inglês continua sendo uma competência importante, mesmo não sendo critério de seleção para vaga. É ressaltado que a língua inglesa é

ainda mais importante para clientes que têm matriz estrangeira que são listados na bolsa de valores americana e reportam para os órgãos reguladores estrangeiros.

Foi ressaltado pelo entrevistado que por se tratar de uma firma globalizada, as ferramentas do dia a dia são em inglês, como por exemplo os materiais para consulta da metodologia de trabalho estão disponíveis em inglês, além das ferramentas operacionais e administrativas do trabalho (como faturamento e alocação de profissionais).

Na opinião do entrevistado, a competência da língua estrangeira passa a ser bastante importante a partir do nível de Sênior, pois a comunicação do cliente é mais recorrente, tanto de forma escrita (e-mails), quanto de forma oral (reuniões e *calls*).

Foi perguntado também sobre o nível médio de inglês dos trainees, em que o entrevistado ressaltou perceber ser básico, e que existe uma carência de profissionais com nível de inglês mais elaborado, para a participação de projetos internacionais, sendo assim uma competência importante para desenvolver durante a carreira em auditoria. O gerente também resalta:

“Com a globalização, você já tem uma necessidade de inglês. Idioma assim, referência de idioma assim único pra todo mundo. Inglês pra mim não é nem mais um diferencial mais é obrigatório você ter, na minha concepção (...) tem que aprender inglês.”

O entrevistado menciona também que a competência da língua estrangeira não é um critério para promoção, entretanto uma das questões para ser promovido a partir dos níveis de Sênior, é o histórico de clientes que você já participou, e o inglês ajuda nessa questão, pois aumenta a gama de possíveis clientes. “Níveis executivos mais altos você tem que ter inglês, gerente sênior e socio, você tem que ter inglês, não tem como não ter”

4.2 PERSPECTIVA DO RH

Para o profissional de RH, a necessidade do inglês varia de acordo com o segmento de atuação do profissional, mas, em geral, na divulgação da vaga é requerido nível intermediário até avançado, por ser uma firma multinacional. A visão do RH é priorizar as competências do candidato, tanto técnicas (para níveis acima de trainee), quanto comportamentais (como iniciativa e proatividade), e mesmo que o profissional não atenda o nível exigido de inglês para a vaga, é considerável fazer a contratação para investir nessa habilidade durante a carreira –

levando em conta também o nível de inglês exigido pela vaga e a urgência. Como afirma o entrevistado *“o inglês é capacitável, mas a vontade de crescer não”*.

Quando questionado se os candidatos deixam de se candidatar, com receio de não atenderem ao nível de inglês exigido para a vaga, o entrevistado respondeu: “não se torna impeditivo” “os candidatos mostram proatividade em se capacitar, por ser uma empresa multinacional” não se sentem acuados a se candidatar. Muitos candidatos já possuem inglês, por verem que é uma necessidade do mercado. O nível médio de inglês dos trainees é intermediário e a maior dificuldade dos candidatos é a conversação.

Sobre os testes de inglês feitos durante o processo seletivo, foi informado que para os níveis de trainee são feitas provas de nivelamento, e para os níveis acima é testado em entrevista, caso solicitado pela gerência.

O entrevistado também diz que o inglês não será um dia, um fator eliminatório fundamental durante o processo seletivo, por ser uma competência custosa para alguns profissionais, principalmente em começo de carreira. Dessa maneira, definir a língua estrangeira como critério, limita o nicho de candidatos buscados indo contra a política de diversidade e inclusão. Entretanto, vale ressaltar que o entrevistado menciona que para vagas gerencias – profissionais com mais tempo de carreira, que puderam investir em diversas competências importantes para o mercado, o inglês é um fator mais importante para seleção.

Foi informado que não são exigidos certificados de proficiência oficiais durante o processo seletivo.

O entrevistado menciona também que o inglês quebra barreiras dentro da empresa, pois ajuda a ter a oportunidade de trabalhar com outros tipos de clientes. Vale ressaltar também que conforme a evolução na carreira, a relação com o cliente fica mais estreita, o que torna essa habilidade – principalmente a da conversação – mais importante.

O profissional fala ainda que estar exposto a novas culturas – de empresas e de países – trabalhar com outras países te desenvolve, pois você cria a capacidade de lidar com pessoas, organizações e estilos diferentes.

4.4 APRESENTAÇÃO DAS VAGAS

A pesquisa selecionou 38 vagas, sendo elas 12 da EY, 9 da KPMG, 9 da Deloitte e 9 da PWC, considerando todos os estados brasileiros, como mostra a Tabela 3 – Apresentação das vagas recolhidas.

Tabela 3 - Apresentação das vagas recolhidas

Empresa	Cargo	Requer Inglês?	Nível de inglês requerido	Testa inglês?
EY	Auditor Sênior	Sim	Intermediário	Não informado
EY	Auditor Sênior	Sim	Intermediário	Não informado
EY	Auditor Sênior	Sim	Intermediário	Não informado
EY	Auditor	Sim	Intermediário	Não informado
EY	Auditor	Sim	Intermediário	Não informado
EY	Auditor	Sim	Intermediário	Não informado
EY	Gerente de Auditoria	Sim	Avançado	Não informado
EY	Gerente de Auditoria	Sim	Avançado	Não informado
EY	Gerente de Auditoria	Sim	Avançado	Não informado
EY	Gerente Sênior	Sim	Avançado	Não informado
EY	Gerente Sênior	Sim	Avançado	Não informado
EY	Gerente Sênior	Sim	Avançado	Não informado
KPMG	Auditor	Não	Diferencial	Sim
KPMG	Auditor	Não	Diferencial	Não informado
KPMG	Auditor	Não	Diferencial	Sim
KPMG	Auditor Sênior	Não	Não Mencionado	Sim
KPMG	Auditor Sênior	Não	Diferencial	Sim
KPMG	Auditor Sênior	Não	Diferencial	Sim
KPMG	Gerente de Auditoria	Sim	Avançado	Sim
KPMG	Gerente de Auditoria	Sim	Avançado	Sim
KPMG	Gerente de Auditoria	Sim	Avançado	Não informado
Deloitte	Auditor	Sim	Intermediário	Não informado
Deloitte	Auditor	Sim	Intermediário	Não informado
Deloitte	Auditor	Sim	Básico/Intermediário	Não informado
Deloitte	Auditor Sênior	Sim	Intermediário	Não informado
Deloitte	Auditor Sênior	Sim	Básico/Intermediário	Não informado
Deloitte	Auditor Sênior	Sim	Básico/Intermediário	Não informado
Deloitte	Gerente Sênior	Sim	Avançado/Fluente	Não informado
Deloitte	Gerente Sênior	Sim	Avançado/Fluente	Não informado
Deloitte	Gerente Sênior	Sim	Avançado	Não informado
PWC	Gerente	Sim	Intermediário a Fluente	Sim
PWC	Gerente Sênior	Sim	Avançado/Fluente	Não informado
PWC	Auditor Sênior	Sim	Intermediário a Fluente	Não informado
PWC	Auditor Sênior	Sim	Intermediário a Fluente	Não informado
PWC	Auditor Sênior	Sim	Não informado	Não informado
PWC	Auditor	Sim	Não informado	Não informado
PWC	Auditor	Sim	Não informado	Não informado
PWC	Auditor	Não informado	Não informado	Não informado

Foram coletadas 38 vagas, sendo que 28 informaram o nível requerido de inglês. Sendo assim, 46% exigem nível avançado, 43% nível intermediário e 11% nível básico. Das 12 vagas para o cargo de auditor, 66,66% solicitam o inglês durante o processo, sendo que 5 exigem nível intermediário, uma exige nível a partir do básico e outras 2 não informaram. Vale ressaltar que, 75% das vagas que não requerem o idioma estrangeira o consideram como um diferencial durante o processo seletivo. Apenas uma vaga não especificou a exigência da língua inglesa.

Para as vagas de auditor sênior 75% requerem o inglês durante o processo seletivo, sendo 66,66% exigindo nível a partir do intermediário e 22,22% a partir do básico. Considerando as vagas que não requerem o inglês, 66,66% consideram como diferencial.

Com relação às vagas de gerente, 100% encontradas colocam o inglês como exigência, sendo que das 7 vagas, 6 pedem nível avançado e apenas uma a partir do intermediário. Para gerente sênior, o último nível considerado nessa pesquisa, 100% das vagas solicitam inglês avançado.

A pesquisa mostra que, pela descrição da vaga, a testagem do inglês durante o processo seletivo não varia conforme o cargo e sim conforme a empresa. Apenas 8 das 38 vagas afirmam realizar testar inglês, sendo 7 da KPMG. Vale ressaltar também que das 7, 2 são para auditor, 3 para auditor sênior e 2 para gerente. A pesquisa observou também que das empresas, a KPMG é a que apresentou o processo seletivo mais detalhado na descrição da vaga.

A pesquisa também analisou o nível requerido por empresa e verificou que das 31 vagas que requerem inglês, 12 são da EY, 9 da Deloitte, 7 da PWC e 3 da KPMG. Apenas uma vaga, da PWC, não especificou a exigência. Todas as 6 vagas que não solicitam o inglês são da KPMG, sendo que dessas, 5 afirmam que o idioma estrangeiro será considerado um diferencial.

Ressalta-se que na descrição da vaga para a Deloitte, é evidenciada a importância do inglês: “Atuamos em times e projetos globais, por isso este conhecimento é fundamental em seu dia a dia.”. A empresa também afirma conceder incentivos educacionais, como cursos de idiomas. Não foram encontradas vagas para os níveis de sócio e diretores.

O trabalho verificou também o último programa de contratação de trainee oferecido pelas 4 empresas. Desses, apenas a KPMG não exige inglês, afirmando que essa competência é um diferencial, mas não é quesito obrigatório, afirmando que existem programas de desenvolvimento desse conhecimento dentro da companhia. Para as demais empresas, somente

a EY exige nível básico e as demais exigem intermediário. Somente a EY informou avaliar o conhecimento de língua estrangeira durante o processo seletivo.

É possível ver que as descrições das vagas e as respostas dadas pelos entrevistados estão em consonância. Foi destacado a importância do inglês com o avanço da carreira em auditoria, o que é confirmado pela exigência do inglês avançado para cargos de gerência. Além disso, podemos ver política mencionada pelo responsável de RH de focar em desenvolvimento de novos talentos – trainee – flexibilizando a exigência de competências consideradas “capacitáveis”, como podemos ver na postura adotada no programa de contratação de trainee da KPMG. A globalização também foi um ponto importante destacado pelos entrevistados e pela descrição da vaga para a Deloitte mencionada anteriormente.

5 CONCLUSÃO

Este trabalho teve por objetivo identificar a percepção do conhecimento da língua inglesa para o mercado de auditoria sob a ótica dos concluintes de contabilidade da UFRJ, um profissional de RH e um gerente de auditoria. Quando observados os dados coletados nas análises é evidente como o inglês fica mais importante com a progressão de carreira. Para as vagas de trainee, ele, caso seja exigido, é apenas o nível básico ou intermediário. Com relação ao para auditor e sênior, a exigência tem um leve crescimento, mas o aumento exponencial é para o nível de gerente, em que começam a exigir conhecimento avançado para a contratação do profissional.

Isso também é reafirmado durante as entrevistas feitas, com o gerente de auditoria, que afirma que o contato com o cliente é progressivo, sendo uma forte variável para a exigência do inglês, e o profissional de RH, que considera o tempo de desenvolvimento de cada profissional na hora da seleção. Os profissionais iniciantes na auditoria, também compartilham dessa mesma visão, tanto que, desejam melhorar essa competência visando o crescimento profissional.

O trabalho mostra também como o aumento no número de empresas multinacionais, permitido pela globalização, é uma variante importante para a importância do inglês na auditoria. Tanto os alunos, quanto o gerente afirmaram que a presença de clientes cujas transações são reportadas para suas sedes estrangeiras, ou que são listados nas bolsas de valores internacionais, pressiona a necessidade de inglês na auditoria. Observa-se que isso acontece

pois o inglês é uma língua global, utilizada como idioma único entre as pessoas de diferentes nacionalidades.

O profissional de RH entrevistado apontou que vagas de determinadas áreas, requerem profissionais com nível de inglês mais avançado. Quando verificada a descrição da vaga, esse fator também é apresentado na descrição da vaga para a Deloitte que traz. Os resultados das entrevistas evidenciam como o inglês cria mais oportunidades nas empresas de auditoria, tanto para trabalhar com outros clientes e ter experiências no exterior.

A globalização também aparece na pesquisa como variante importância não somente porque o cliente auditado é global, mas também a própria empresa de auditoria possui filiais em todo o mundo. As respostas dos alunos e do gerente demonstraram que o idioma é muito presente no dia a dia da profissional, pois como as *BigFour* são empresas multinacionais, os materiais, os treinamentos, as metodologias e as ferramentas são iguais para o mundo todo, e, por isso, são em inglês – reafirmando o poder dessa língua como idioma comum. Em relação a isso, tem-se a posição do RH, dado em entrevista e na descrição da vaga para trainee da KPMG, em não descartar profissionais que ainda não dominem o idioma, mas buscar desenvolver essa competência internamente, através de cursos gratuitos e descontos em aulas – como é afirmado pelos alunos -, por reconhecer como competência importante.

Considera-se a relevância desse estudo trazer as questões envolvidas na importância de falar inglês para o trabalho do auditor, o que pode servir como base para profissionais e candidatos se capacitarem, além de elaboração de projetos corporativos que desenvolvam melhor essa competência focando nos aspectos importantes informados na pesquisa. Os resultados das pesquisas foram limitados à amostra utilizada, sendo apenas alunos da UFRJ, com menos de 3 anos de experiência em auditoria.

Assim, futuras pesquisas poderiam se encarregar de verificar a opinião de uma amostra mais abrangente, realizando uma comparação entre auditores iniciantes e mais experientes. O trabalho também se limitou aos requisitos para contratação dos níveis de trainee a gerente sênior, deixando uma lacuna para que futuros estudos verifiquem a importância do inglês para a promoção/contratação para níveis mais executivos – diretores e sócios.

REFERÊNCIAS

AMORIM, E. N. C. et al. O Mercado de Auditoria no Brasil: Um Retrato Considerando a Percepção das Firms de Auditoria. **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, v. 11, n. 32, p. 73–87, 31 jul. 2012.

ANJOS, F. A. DOS. Ensinar e aprender inglês e a descentralização do falante nativo. **Revista EntreLinguas**, v. 5, n. 1, p. 51–62, 30 abr. 2019.

ARAYA PIZARRO, S. C. Competencias genéricas de los estudiantes de Auditoría requeridas por las Big Four en Chile. **Cuadernos de Contabilidad**, v. 20, n. 49, p. 1–16, 30 jun. 2019.

CAMARGO, R. DE C. **UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CONTABILIDADE**
COMPETÊNCIAS DO AUDITOR: UM ESTUDO EMPÍRICO SOBRE A PERCEPÇÃO DOS AUDITADOS DAS EMPRESAS REGISTRADAS NA CVM. [s.l.: s.n.].

CARVALHO, Ana Sofia Antunes de. IFE. A alma do Negócio: Inglês para fins específicos nas áreas da Contabilidade e Finanças. 2020.

CASTRO, M. L. Uma Contribuição ao Estudo da Harmonização das Normas Contábeis na Era da Globalização. In: SEMINÁRIO USP DE CONTABILIDADE, 1, 2001, São Paulo. Anais... São Paulo: 2001.

COELHO, G. N. et al. Competências exigidas nos primeiros anos da carreira de auditoria em uma Big Four. **RACE - Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 17, n. 1, p. 151–174, 23 abr. 2018.

DEMO, G. et al. políticas de gestão de pessoas no novo milênio: cenário dos estudos publicados nos periódicos da área de administração entre 2000 e 2010. p. 15–42, 2011.

DUARTE, E. A.; BRAGA, R. M. DE O. O profissional bibliotecário e o domínio da língua inglesa. **Encontros Bibli: Revista Eletrônica de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, p. 105–122, 2010.

DUTRA, T. N. A. **O PROFISSIONAL DA INFORMAÇÃO E AS HABILIDADES EXIGIDAS PELO MERCADO DE TRABALHO EMERGENTE** THE PROFESSIONAL

OF THE INFORMATION AND ABILITIES DEMANDED FOR THE EMERGENT WORK MARKET. [s.l: s.n.]. Disponível em: <<http://encontros-bibli-blog.blogspot.com/>>.

FEIJÓ, C. et al. Carreira e Gestão de Pessoas nas Empresas “Big Four” a partir da Visão Auditores Externos Career and People Management in the Big Four Companies from the External Auditors Vision. **Revista Ciências Administrativas**, v. 27, n. 2, 2021.

FEIJÓ, C. DOS S. **A construção da trajetória profissional de contadores a partir da experiência em uma Big Four.** Porto Alegre: [s.n.].

FEITOSA, A. A GLOBALIZAÇÃO DA ECONOMIA E A NECESSIDADE DE HARMONIZAÇÃO CONTÁBIL. 2001.

Initial Professional Development-Professional Skills (Revised) Exposure Draft Final Pronouncement INTERNATIONAL EDUCATION STANDARD 3 (REVISED) (EFFECTIVE ON JULY 1, 2015) INITIAL PROFESSIONAL DEVELOPMENT-PROFESSIONAL SKILLS. . [s.l: s.n.].

Initial Professional Development-Professional Skills (Revised) Exposure Draft Final Pronouncement INTERNATIONAL EDUCATION STANDARD 3 (REVISED) (EFFECTIVE ON JULY 1, 2015) INITIAL PROFESSIONAL DEVELOPMENT-PROFESSIONAL SKILLS. . [s.l: s.n.].

Institucional | **IBRACON.** Disponível em: <<http://www.ibracon.com.br/ibracon/Portugues/detInstitucional.php?cod=1>>. Acesso em: 12 maio. 2022.

NUNES CAVALCANTE, G.; DO NASCIMENTO, M. C. D.; DE ALENCAR, M. A. C. Pesquisa Científica : Conceitos Básicos. p. 144–151, 2016.

Plano de carreira | **EY Beyellow.** Disponível em: <https://www.ey.com/pt_br/beyellow/plano-de-carreira>. Acesso em: 10 jul. 2022.

QUADRO EUROPEU COMUM DE REFERÊNCIA PARA AS LÍNGUAS- Aprendizagem, ensino, avaliação Conselho da Europa. . [s.l: s.n.].

RAFAEL, A. et al. REVISTA AMBIENTE CONTÁBIL Universidade Federal do Rio Grande do Norte IMPACTOS DAS NORMAS INTERNACIONAIS DE AUDITORIA NOS

RELATÓRIOS DOS AUDITORES SOBRE AS DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS DOS BANCOS BRASILEIROS IMPACTS OF INTERNATIONAL STANDARDS OF AUDITING IN AUDIT REPORTS ON THE FINANCIAL STATEMENTS OF BRAZILIAN BANKS. v. 9, n. 1, 2015.

SOUTO, S. M. D. O. **O profissional da informação frente as tecnologias do novo milênio e as exigências do mundo do trabalho.** Disponível em: <http://www.cinform-antiores.ufba.br/iv_anais/artigos/TEXT016.HTM>. Acesso em: 16 ago. 2021.