



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

Débora Reis da Paz

Percepção dos Alunos e profissionais de Contabilidade a respeito da carreira nas firmas de Auditoria e consultoria em relação aos fatores motivacionais a buscar essa área no mercado de trabalho.

Rio de Janeiro

2024

Débora Reis da Paz

Percepção dos Alunos e profissionais de Contabilidade a respeito da carreira nas firmas de Auditoria e consultoria em relação aos fatores motivacionais a buscar essa área no mercado de trabalho.

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof.^a Márcia Revoredo.

Rio de Janeiro

2024

RESUMO

Este trabalho acadêmico de revisão de literatura e pesquisa documental visa investigar a percepção dos alunos de contabilidade em relação à carreira em firmas de auditoria e consultoria, destacando os fatores motivacionais que os impulsionam a ingressar nesse segmento do mercado de trabalho. Diante da crescente demanda por profissionais qualificados na área contábil e da complexidade dos desafios enfrentados no cenário atual, compreender tais motivações torna-se crucial. Firmas de auditoria e consultoria desempenham papel fundamental ao oferecer serviços especializados que vão além da conformidade regulatória, envolvendo análises aprofundadas e recomendações para melhorias nos processos internos das empresas. A remuneração também é um atrativo relevante, sendo influenciada pela dinâmica do mercado de trabalho em auditoria. Diante disso, o objetivo desta pesquisa é investigar a percepção dos alunos diante das firmas de auditoria e consultoria, destacando os fatores motivacionais dos estudantes, assim como investigar os fatores que levam os graduandos a escolherem esta carreira, vantagens e desvantagens e os determinantes para a decisão do ingresso na carreira. A pesquisa é do tipo revisão de literatura e análise documental através de um questionário, para um maior embasamento foi utilizado artigos relacionados ao tema através da plataforma Google acadêmico. O estudo englobou uma abordagem qualitativa e quantitativa, por meio de entrevistas e questionários, visando capturar uma visão abrangente das motivações e aspirações dos alunos. Ao investigar tais fatores, este estudo não apenas contribuirá para atrair talentos para esses setores, mas também garantirá que os profissionais estejam adequadamente preparados e motivados para enfrentar os desafios do mercado de trabalho contemporâneo.

Palavras-chave: Contabilidade. Auditoria. Estudantes. Controladoria.

ABSTRACT

This academic work, comprising literature review and documentary research, aims to investigate accounting students' perception regarding careers in auditing and consulting firms, emphasizing the motivational factors driving them to enter this segment of the job market. Given the increasing demand for qualified professionals in the accounting field and the complexity of challenges faced in the current scenario, understanding these motivations becomes crucial. Auditing and consulting firms play a pivotal role by offering specialized services extending beyond regulatory compliance, encompassing in-depth analyses and recommendations for internal process improvements within companies. Remuneration also serves as a relevant incentive, influenced by the dynamics of the auditing job market. Consequently, the objective of this research is to explore students' perceptions of auditing and consulting firms, highlighting their motivational factors, as well as investigating the determinants leading undergraduates to choose this career path, its advantages, disadvantages, and decisive factors for career entry. The research employs a literature review and documentary analysis using a questionnaire, drawing upon articles related to the topic via the Google Scholar platform for thorough grounding. The study adopts both qualitative and quantitative approaches, incorporating interviews and surveys, aiming to capture a comprehensive view of students' motivations and aspirations. By scrutinizing these factors, this study not only aims to attract talents to these sectors but also ensures that professionals are adequately prepared and motivated to tackle contemporary labor market challenges.

Keywords: Accounting. Auditing. Students. Controlling.

LISTA DE TABELA

Tabela 1: Características dos estudantes de contabilidade.....	23
Tabela 2: Características dos estudantes de contabilidade de acordo com o ME.....	25
Tabela 3: Perfil dos estudantes de contabilidade.....	25
Tabela 4: Perfil dos estudantes de contabilidade.....	26
Tabela 5: Perfil dos estudantes de contabilidade.....	27
Tabela 6: Idade do profissional.....	30
Tabela 7: Nível de Formação do profissional da área de contabilidade.....	30
Tabela 7.1: Instituição de Ensino do profissional da área de contabilidade.....	30
Tabela 7.2: Tipo de Ensino do profissional da área de contabilidade.....	30
Tabela 7.3: Turno da Graduação do profissional da área de contabilidade.....	31
Tabela 8: Nível de graduação do profissional da área de contabilidade.....	31
Tabela 8.1: Área de Atuação do profissional da área de contabilidade.....	31
Tabela 8.2: Empresa do profissional da área de contabilidade.....	32
Tabela 9: Tempo de Trabalho do profissional da área de contabilidade.....	32
Tabela 9.1: Carga Horária do profissional da área de contabilidade.....	32
Tabela 9.2: Cargos dos profissionais da área de contabilidade.....	33
Tabela 10: Característica do Salário do profissional da área de contabilidade.....	33
Tabela 11: Aspectos Motivacionais.....	33
Tabela 11.1: Aspectos Motivacionais.....	34
Tabela 11.2: Aspectos Motivacionais.....	34

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	Erro! Indicador não definido.
2.1	Instituto dos Auditores Independentes do Brasil.....	Erro! Indicador não definido.
2.2	A carreira do Auditor: Motivações, vantagens e desvantagens.....	Erro! Indicador não definido.
2.3	Percepção dos discentes do Curso de Ciências Contábeis em relação a carreira e ao mercado de trabalho.....	21
2.4	A ascensão do profissional Contábil no Brasil e a satisfação dos alunos.....	27
3	METODOLOGIA.....	29
4	COLETA E ANÁLISE DE DADOS	30
5	CONCLUSÕES.....	38
	REFERÊNCIAS	39
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO.....	43

1 INTRODUÇÃO

A crescente demanda por profissionais qualificados na área da contabilidade tem despertado o interesse dos estudantes em buscar carreiras em firmas de auditoria e consultoria (ALMEIDA, 2020). Essa tendência reflete não apenas a importância crucial desses setores para o funcionamento eficaz das organizações (FRANCO; 2019), mas também a complexidade dos desafios enfrentados pelos profissionais da contabilidade no cenário atual (OLIVEIRA, 2021). Nesse contexto, compreender a percepção dos alunos de contabilidade em relação à carreira nessas áreas é fundamental para identificar os fatores motivacionais que os impulsionam a ingressar nesse segmento do mercado de trabalho.

A contabilidade desempenha um papel essencial na sustentabilidade e no desenvolvimento das organizações, fornecendo informações financeiras precisas e relevantes para auxiliar na tomada de decisões estratégicas (SILVA, 2022). Dentro desse contexto, as firmas de auditoria e consultoria desempenham um papel crucial ao oferecer serviços especializados que vão além da conformidade regulatória, envolvendo análises aprofundadas, avaliação de riscos e recomendações para melhorias nos processos internos das empresas (REIS, 2020).

Ainda, para validar a importância da pesquisa sobre a remuneração no cargo de auditoria do setor privado, é fundamental considerar o contexto econômico e profissional atual. Ao longo dos anos, a remuneração tem sido um dos principais atrativos para profissionais que buscam ingressar ou se estabelecer na área de auditoria. Esta afirmação é corroborada por estudos recentes que destacam a influência significativa do aspecto financeiro na escolha de carreira dos indivíduos (SILVA, 2022). Através da análise das tendências salariais no setor privado, é possível avaliar não apenas a competitividade do mercado de trabalho, mas também a percepção dos profissionais em relação ao valor atribuído às suas habilidades e expertise em auditoria.

Portanto, a pesquisa sobre remuneração no cargo de auditoria do setor privado não apenas valida a importância contínua deste aspecto financeiro na escolha de carreira dos profissionais, mas também fornece informações cruciais para empresas, profissionais e stakeholders interessados na dinâmica do mercado de trabalho em auditoria.

No entanto, apesar da importância dessas áreas, ainda há uma lacuna significativa na compreensão dos fatores que motivam os estudantes de contabilidade a buscar carreiras específicas em firmas de auditoria e consultoria (SOUSA, 2019). Compreender esses fatores é essencial não apenas para atrair talentos para esses setores, mas também para garantir que os

profissionais estejam adequadamente preparados e motivados para enfrentar os desafios do mercado de trabalho contemporâneo.

O presente estudo está estruturado de maneira a proporcionar uma compreensão progressiva ao longo de sua extensão. O primeiro capítulo abrange a introdução, fornecendo uma visão geral do tema, delineando o problema a ser abordado, delineando os objetivos gerais e específicos da pesquisa, apresentando a justificativa para o estudo e esboçando a organização subsequente do trabalho. O segundo capítulo concentra-se na revisão da literatura, apresentando o embasamento teórico necessário para a análise da pesquisa. No terceiro capítulo, são descritas a metodologia adotada e as limitações do estudo. O quarto capítulo aborda a coleta e análise dos dados conforme delineado na pesquisa. Por fim, o estudo será finalizado com um questionário, onde avaliará a opinião dos estudantes de contabilidade referente a área de auditoria e controladoria.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

As informações financeiras apresentadas nas demonstrações contábeis desempenham um papel crucial na orientação das decisões tomadas por diversos tipos de usuários, fornecendo insights sobre a saúde financeira e operacional de uma empresa. No entanto, é fundamental que essas informações sejam precisas e confiáveis para que possam cumprir efetivamente seu propósito de comunicação entre a organização e seus diferentes interessados. Nesse contexto, a auditoria surge como uma técnica fundamental para aumentar a confiabilidade das informações contidas nas demonstrações financeiras (BARTHOLD; 2020).

A importância da auditoria foi ampliada com as novas regulamentações relacionadas à preparação e divulgação das demonstrações financeiras por parte das empresas, impulsionadas pela adoção das Normas Internacionais de Relatório Financeiro (IFRS) no Brasil, estabelecida pela lei nº 10.303 em 2010. Isso resultou em uma maior supervisão das práticas contábeis e da sua conformidade com as normas internacionais, conferindo à auditoria um papel crucial e uma posição destacada tanto na literatura quanto nas pesquisas acadêmicas (NARDI; 2018).

Essa prática também é reconhecida como uma especialização contábil destinada a avaliar a efetividade do controle patrimonial implementado, com o propósito de emitir uma opinião sobre um dado específico. Consiste em um conjunto de procedimentos técnicos com o intuito de fornecer uma avaliação sobre a adequação dos registros e das demonstrações contábeis aos Princípios Fundamentais de Contabilidade e à legislação pertinente (CREPALDI; 2016).

O termo "Auditoria" tem suas raízes no latim "audire" e é definido pelos ingleses como uma prática contábil de revisão, cujas técnicas se desenvolveram no final do século XVIII na Inglaterra, em resposta às mudanças econômicas decorrentes da Revolução Industrial (IBRACON; 2007).

Entre as várias categorias de auditoria identificadas na literatura, a Auditoria Interna se destaca não apenas por sua função de fiscalização, controle e comunicação, que aumenta a confiabilidade das informações contábeis, mas também por sua capacidade de atuar como uma ferramenta de gestão. Por meio da análise dos registros contábeis, pode identificar possíveis anomalias e sugerir ações para melhorar o desempenho da organização auditada, promovendo maior eficiência e eficácia em sua gestão (BARTHOLD, 2020). No entanto, é essencial que a auditoria interna tenha o máximo de independência funcional possível e seja reconhecida pela liderança da empresa como um órgão de apoio à presidência, direção geral ou superintendência (FLORENTINO; 2008).

A Resolução nº 986/2003 do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) NBC T 12.1.1.4 define a Auditoria Interna como um conjunto de atividades:

[...] estruturada em procedimentos, com enfoque técnico, objetivo, sistemático e disciplinado, e tem por finalidade agregar valor ao resultado da organização, apresentando subsídios para o aperfeiçoamento dos processos, da gestão e dos controles internos, por meio da recomendação de soluções para as não conformidades apontadas nos relatórios (CFC, 2003, p.3).

Nesse contexto, é possível concluir que a Auditoria tem o potencial para atender às possíveis incertezas e demandas das empresas, além de prevenir irregularidades. Sua função principal é verificar a veracidade de todas as informações fornecidas pela empresa em relação a documentos como notas fiscais, contratos, recibos e outros, incluindo a confirmação da propriedade e posse da entidade (ROSA; MOREIRA; HARANO, 2018).

É importante ressaltar que a auditoria possui objetivos primários e secundários. Os objetivos primários referem-se à avaliação da veracidade das demonstrações contábeis, tanto internas quanto externas, enquanto os secundários incluem a identificação de erros e fraudes, a avaliação do controle interno, a assistência econômico-financeira, entre outros aspectos (PINHEIRO; CUNHA, 2003). Nesse sentido, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) define fraude como um ato intencional que envolve omissão e/ou manipulação de transações, adulteração de documentos e registros contábeis, tanto em termos físicos quanto monetários. Por outro lado, o erro é descrito como um ato não intencional resultante de omissão, negligência, desconhecimento ou interpretação equivocada de fatos na elaboração de registros, informações e demonstrações contábeis, bem como em transações e operações da entidade (CFC, 2003, p. 4).

A Auditoria é caracterizada como uma análise sistemática e minuciosa que envolve a investigação de documentos, registros e livros para obter informações sobre as Demonstrações Contábeis (DC) de uma empresa, com o objetivo de emitir uma opinião sobre a veracidade dessas informações (SOUZA; 2017). Ishikawa e Bezerra Júnior (2002) destacam que a finalidade primordial da auditoria é verificar se as DC estão em conformidade com os Princípios de Contabilidade Geralmente Aceitos (PCGA).

A auditoria dispõe de ferramentas para identificar se as técnicas utilizadas pelos gestores são conservadoras e fraudulentas, o que contraria as normas contábeis (DECHOW; SKINNER, 2000). Di Pietra, McLeay e Ronen (2014) afirmam que a auditoria tem a capacidade de reduzir a probabilidade de ocorrência de erros e fraudes.

Conforme Perez Junior (2012), a auditoria é subdividida em Auditoria Interna e Externa. O autor destaca que a auditoria interna está intimamente ligada à gestão das entidades, pois é por meio dela que se estabelece um controle interno eficaz. Nesse sentido, seu propósito é garantir um controle efetivo sobre as operações e a gestão dos recursos. Por outro lado, na auditoria externa, o foco está na análise por amostragem das Demonstrações Contábeis (DC) das organizações, com o intuito de verificar sua conformidade com as normas contábeis.

2.1 Instituto dos Auditores Independentes do Brasil

O Instituto dos Auditores Independentes do Brasil foi estabelecido em 13 de dezembro de 1971, quando o Instituto dos Contadores Públicos do Brasil (ICPB) e o Instituto Brasileiro de Auditores Independentes (IBAI) se uniram. Isso aconteceu porque a auditoria independente estava passando por mudanças importantes na época, já que se tornou obrigatória para empresas de capital aberto. O objetivo dessa união era fortalecer a profissão e melhorar sua representação (IBRACON; 2020).

O IBRACON é reconhecido como uma entidade importante na regulamentação das atividades dos auditores independentes e contadores. Ele trabalha em conjunto com órgãos reguladores, organizações profissionais e instituições globais (IBRACON; 2020).

Além disso, o IBRACON é responsável por estabelecer uma estrutura contábil no Brasil e introduziu as primeiras normas de auditoria independente no país. Ele se destaca pelo seu papel na adoção das normas contábeis internacionais e continua a fortalecer a profissão contábil e as estruturas de mercado no Brasil até hoje (IBRACON; 2020).

2.2 A carreira do Auditor: Motivações, vantagens e desvantagens

Na esfera da Administração Pública, o principal propósito é trabalhar em prol do benefício geral da sociedade que está sendo governada. Isso implica em proteger os interesses públicos, ou seja, as necessidades e desejos compartilhados pela comunidade ou pela maioria dos seus integrantes, conforme destacado por Meirelles (1998).

Ao longo da história, a Administração Pública tem se desenvolvido seguindo três principais modelos: o patrimonialista, o burocrático e o gerencial. O modelo patrimonialista se fundamenta na dominação tradicional, onde o poder é mantido por meio de práticas como a troca de favores, o clientelismo, o nepotismo e a corrupção. Nesse contexto, não há uma estrutura de carreiras administrativas clara, e o aparato estatal é visto como uma extensão do

poder soberano, resultando na confusão entre o patrimônio público e o privado, conforme apontado por Bresser-Pereira em (1996).

Segundo Santos (2018), à medida que o capitalismo se desenvolve e enfatiza a distinção entre mercado, sociedade e Estado, torna-se inviável manter o modelo de administração patrimonialista na gestão pública. Como alternativa mais racional e apropriada, surge o modelo burocrático, que separa claramente o público do privado, com o objetivo de reduzir a corrupção e o nepotismo, além de buscar maior eficiência estatal. Essa separação implica na distinção entre o político e o administrador público. O modelo burocrático se baseia na autoridade racional-legal, onde a administração é orientada por leis e submetida a um controle rigoroso dos processos, conforme explicado por Bresser-Pereira em 1996.

No entanto, apesar das alegações de eficiência pelo modelo burocrático, sua aplicação prática revelou diversas disfunções, como resistência à mudança, rigidez, falta de inovação, excessiva formalização e lentidão no processo decisório. Tornou-se evidente que a burocracia não assegurava qualidade, economia e celeridade na entrega de serviços à comunidade, conforme observado por Bresser-Pereira em 1996. Assim, com o avanço tecnológico e a globalização, tornou-se mais evidente a necessidade de uma administração pública mais eficaz, eficiente e transparente, capaz de atender de forma mais efetiva às demandas sociais, como salientado por Santos (2018).

O Programa de Desenvolvimento da Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE) teve como principal objetivo a introdução do modelo gerencial na administração pública nacional. Isso envolveu uma reforma administrativa que priorizou a descentralização dos serviços sociais, a autonomia administrativa, uma maior responsabilização e transparência.

Foram estabelecidas agências executivas e contratos de gestão, conforme mencionado por Santos (2018). Em contraste com a rigidez e ineficiência características da máquina administrativa anterior, o serviço público passou a adotar uma abordagem de gestão por resultados, similar à utilizada pelo setor privado, como observado por Cavalcante e Carvalho (2017). Contudo, é importante ressaltar que esses modelos não são mutuamente exclusivos e coexistem ao longo do tempo, cada um desempenhando um papel significativo no desenvolvimento da Administração Pública, conforme destacado por Santos (2018).

A Administração Pública refere-se à gestão dos serviços públicos com o intuito de promover o bem-estar da sociedade, sendo conduzida por entidades tanto diretas quanto indiretas. A Administração Direta é aquela realizada diretamente pelos órgãos dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Nesse contexto, esses órgãos não possuem personalidade jurídica própria, sendo apenas centros de competências

despersonalizados que, por meio de seus agentes, expressam a vontade política da entidade jurídica à qual estão vinculados, conforme explicado por Paludo (2010).

Ao contrário da Administração Direta, na qual o Estado desempenha suas funções de maneira direta, na Administração Indireta, ele transfere a titularidade ou a execução das funções para entidades de Direito Público ou Privado que estão vinculadas aos órgãos da administração direta. Essas entidades são compostas por pessoas jurídicas que possuem personalidade própria, incluindo autarquias, fundações, sociedades de economia mista, empresas públicas e outras entidades de direito privado, conforme destacado por Paludo (2010).

Assim, de acordo com a Constituição Federal de 1988, os concursos públicos foram estabelecidos como o principal método de ingresso no serviço público no Brasil, sendo caracterizados pela imparcialidade e meritocracia, exceto para cargos comissionados e contratações temporárias. Conforme observado por Motta (2011), a realização prévia de concursos públicos para o acesso a cargos e empregos públicos visa atender aos princípios republicanos, democráticos e de isonomia, proporcionando a todos os cidadãos uma oportunidade de acesso de forma imparcial e com igualdade de competição.

Conforme indicado por Pollitt (2010), os servidores públicos sentem satisfação em saber que, de alguma maneira, estão contribuindo para o interesse público. Estudos conduzidos por Takahashi, Lemos e Sousa (2015) revelam que, para além da missão, a estabilidade no emprego é um dos principais motivadores para a entrada na carreira pública. Os resultados também mostram que a busca por salários mais atrativos e a influência de familiares ou contatos próximos desempenharam um papel na escolha da carreira. No entanto, alguns entrevistados também enfatizaram sua identificação com o serviço à sociedade.

Frente a um cenário desafiador no mercado de trabalho, as famílias se empenham em proporcionar oportunidades de emprego público para seus jovens. Em um estudo conduzido por Carreteiro (2014), a opção pela carreira no serviço público foi motivada principalmente pela tradição familiar e pela instabilidade presente no mercado de trabalho atual. Além disso, conforme apontado por Carreteiro (2014), a segurança e estabilidade no emprego podem ser vistas como garantias de uma realização profissional mais satisfatória em comparação com profissionais do setor privado, que enfrentam preocupações relacionadas à possibilidade de desemprego.

De acordo com Castelar (2010), o atrativo para o serviço público vai além dos melhores salários e da segurança, incluindo benefícios internos como plano de saúde, período de férias e sistema previdenciário diferenciado. Anjos e Mendes (2015) identificam vários pontos que

motivam as pessoas a buscar cargos no serviço público, tais como metas profissionais, aspirações pessoais, dinâmica familiar e significado do trabalho.

Outro fator apontado é o desejo de evitar problemas percebidos no setor privado. Por vezes, mesmo estando empregado no serviço público, o indivíduo pode não se sentir satisfeito com sua posição profissional, levando-o a buscar outros concursos, motivado pela busca pela realização pessoal. A pesquisa conduzida por Santos, Brandão e Maia (2015) demonstrou que a busca pelo emprego público é principalmente impulsionada pelos salários iniciais superiores aos do setor privado, pela estabilidade e pela perspectiva de progressão na carreira.

De acordo com os achados de Primak (2014), os participantes indicam que os salários, a segurança e a estabilidade no serviço público proporcionam uma melhor qualidade de vida tanto para eles quanto para suas famílias. Por outro lado, na pesquisa conduzida por Pimenta (2011), além do interesse pelo desafio e da sensação de cumprir uma missão, trabalhar no setor público pode representar uma oportunidade de avanço na carreira, seja através de progressão interna ou de retorno ao setor privado em estágios subsequentes.

No estudo conduzido por De Macêdo (2016), as principais motivações para assumir uma posição no setor público incluíram a busca por independência, segurança financeira e estabilidade, além de oportunidades profissionais. Além disso, alguns entrevistados compartilharam experiências de familiares que foram demitidos do setor privado, mesmo após anos de serviço, destacando um componente socioeconômico e emocional que pode influenciar a escolha pela carreira pública.

Para alguns indivíduos, as vantagens do mercado de trabalho como justificativa para escolher uma profissão perdem relevância quando sua satisfação está relacionada a aspectos que não estão diretamente ligados ao trabalho ou aos benefícios financeiros da profissão. Nesse contexto, a perspectiva se concentra em uma abordagem de escolha baseada em ideologias de vida, que refletem a necessidade de criar um mundo melhor, viver em harmonia com a natureza e encontrar paz interior.

A entrada e permanência no mercado de trabalho enfrentam desafios devido a várias exigências dos empregadores, especialmente para os jovens, cujo principal obstáculo é a falta de experiência na área desejada. Muitas vezes, os empregadores preferem contratar jovens com experiência anterior. Além disso, a falta de qualificação exigida, a localização geográfica do jovem e questões relacionadas à aparência, como cor da pele, tipo de cabelo e biotipo corporal, podem dificultar ou impedir a inserção dos jovens no mercado de trabalho desejado. A alta competitividade entre os candidatos e as características desejadas no mercado atual, como

flexibilidade e habilidades técnicas e sociais, são consideradas complicadoras pelos concorrentes às vagas de emprego (POSSATO; 2012).

Para lidar com esses obstáculos, muitos jovens buscam preencher essa lacuna participando de cursos no turno oposto ao do ensino formal. Eles veem a educação como um diferencial em seu processo de formação e sucesso profissional. Estudantes do ensino médio reconhecem que quanto mais conhecimento adquirirem, melhores serão suas chances de conseguir emprego no futuro. Diante dessa complexa realidade, os jovens podem se sentir confusos em relação à escolha de suas carreiras futuras. A família muitas vezes é uma fonte de apoio para os jovens que enfrentam esse dilema, proporcionando um ambiente de acolhimento durante períodos de incerteza e confusão sobre a escolha profissional (POSSATO; 2012).

É fundamental destacar que o contexto socioeconômico pode influenciar a escolha profissional. Jovens provenientes de classes socioeconômicas menos favorecidas enfrentam dificuldades para tomar decisões sobre suas carreiras, pois as restrições financeiras podem limitar suas opções. Como resultado, esses jovens geralmente têm expectativas de sucesso profissional mais baixas, o que pode desmotivá-los na escolha de uma profissão. Um estudo realizado por Moura e Possato (2012) com jovens de classes populares em Ponta Grossa, Paraná, destaca que questões relacionadas à futura carreira são de grande importância para eles. No entanto, os resultados indicam que esses jovens muitas vezes se sentem impotentes e fracassados diante das crescentes exigências de qualificação para ingressar e permanecer no mercado de trabalho (TEXEIRA; 2005).

De maneira geral, a literatura indica que a inserção profissional dos jovens brasileiros de classes socioeconômicas desfavorecidas é frequentemente precária e desafiadora. Um estudo conduzido por Teixeira (2005) com jovens de comunidades carentes no Rio de Janeiro mostra que eles aspiram a ter uma profissão que proporcione não apenas ganhos financeiros, mas também prazer e reconhecimento social. No entanto, esses jovens enfrentam diversas dificuldades para manter seus estudos e conseguir seu primeiro emprego. Consequentemente, como observado por Bastos (2005), muitos jovens de classes desfavorecidas acabam abandonando sua primeira opção profissional em favor de uma escolha mais alinhada com sua realidade socioeconômica.

Além disso, pais de origem socioeconômica desfavorecida muitas vezes enfrentam dificuldades para perceber o trabalho como fonte de satisfação, pois geralmente ocupam empregos mal remunerados e pouco reconhecidos. O contato com situações de instabilidade profissional e exposição a discursos negativos sobre o mundo do trabalho, comuns nesses ambientes familiares, pode reduzir o investimento educacional do indivíduo. Isso pode levar os

jovens a resistirem a se envolver em atividades que exigem persistência, como o processo de exploração vocacional (MAFFEI, 2008; MAGALHÃES et al., 2012; MOURA; POSSATO, 2012).

Portanto, é importante considerar amplamente o processo de escolha profissional dos adolescentes, levando em conta aspectos socioeconômicos, culturais, familiares e características psicológicas. O ambiente em que os jovens estão inseridos influencia suas decisões, e o contexto social também é afetado por essa interação (MAFFEI, 2008; MAGALHÃES et al., 2012; MOURA; POSSATO, 2012).

Nesse sentido, compreender as percepções dos jovens sobre a influência de seus pais pode ajudar a desenvolver intervenções mais adequadas em orientação profissional para essa realidade específica. Esse público muitas vezes busca uma inserção rápida no mercado de trabalho e apoio no planejamento de sua carreira, indicando a necessidade de um modelo de orientação profissional diferente daquele oferecido tradicionalmente aos vestibulandos de classes mais privilegiadas (MAFFEI, 2008; MAGALHÃES et al., 2012; MOURA; POSSATO, 2012).

Para Camargo (2008), escolha profissional é influenciada por processos históricos e pelos desejos individuais, que muitas vezes são influenciados pela vontade de outras pessoas, como familiares, amigos e professores. Esses indivíduos tendem a orientar as escolhas com base em suas próprias experiências, concepções sobre o curso e perspectivas sobre a profissão que o jovem pretende seguir. Quando um jovem considera sua escolha profissional, ele busca referências para orientar sua decisão, tanto da própria carreira quanto de sua vontade e visão social do curso, frequentemente moldada pelas opiniões dos outros.

As diversas respostas analisadas no estudo de Camargo (2008), indicam que a escolha profissional é influenciada tanto pela experiência pessoal de cada indivíduo quanto pela percepção coletiva sobre as profissões e as vantagens de cada curso. Não é adequado considerar a escolha de uma profissão como um processo natural para cada pessoa, baseado na ideia de que todos possuem uma vocação intrínseca. Optar por um curso universitário implica motivação, desejo e vontade de enfrentar os desafios que surgem ao longo do caminho profissional escolhido.

Os resultados revelaram que, em certos casos, a escolha de uma profissão foi influenciada por aspectos subjetivos do indivíduo, embora também tenha sido fortemente influenciada por terceiros. Considerando que a satisfação com a escolha profissional geralmente se baseia em aspectos pessoais, pode-se argumentar que esses estudantes veem em si mesmas habilidades superiores para enfrentar a transição para o mercado de trabalho, uma vez que o

apoio familiar desempenha um papel significativo no desenvolvimento de suas percepções sobre a profissão e as vantagens associadas a ela (CAMARGO; 2008).

Diversos estudos exploram as influências de terceiros na escolha profissional, incluindo o trabalho de Almeida e Pinho (2008), que destaca a família como uma fonte crucial de inspiração nesse momento decisivo. Esses autores observam que, em muitos casos, a família representa os sonhos, perspectivas e objetivos não realizados pelos membros do grupo familiar, ou ainda, a continuidade da carreira dentro da própria família. É importante ressaltar que pesquisas indicam que a influência da família na escolha profissional é evidente tanto nas falas dos pais quanto nas dos filhos, e essa influência pode se manifestar de maneira direta ou indireta, sutil ou mais persuasiva.

A presença da família na escolha profissional é marcada pela dimensão afetiva e pela posição hierárquica daqueles que têm o poder ou as condições de exercer influência nesse processo. Estudos conduzidos por Andriani (2003) destacam que a família desempenha um papel central, seja como um espaço de apoio emocional ou de aceitação de uma determinada posição social. De acordo com Bock, Furtado e Teixeira (2002), a família também representa as expectativas de superação ou de continuidade ao longo das gerações.

O aspecto formativo se destaca como um elemento na escolha profissional, especialmente quando alguns estudantes consideram que o curso pode desempenhar um papel na formação dos cidadãos. Nesse sentido, é analisada uma dimensão formativa que está estreitamente ligada à ideia de identidade profissional, particularmente a identidade docente. Contudo, A escolha profissional nem sempre está diretamente relacionada à área de formação do curso, nem às oportunidades de construção da identidade do indivíduo.

Uma das principais demandas expressas pelos estudantes é a necessidade de apoio para buscar emprego, que inclui desde a elaboração do currículo até o preparo para entrevistas de seleção. Esse resultado corrobora com descobertas de um estudo anterior, que destacou a importância desse tipo de suporte entre os graduandos. Essa busca por intervenções mais específicas pode refletir os sentimentos de insegurança relacionados às dificuldades esperadas ao ingressar no mercado de trabalho, observadas nos alunos no fim da. Nesse estágio da carreira, a concepção de trabalho parece estar intimamente ligada à conquista de um espaço no mundo profissional (LASSANCE, 1997).

2.3 Percepção dos discentes do Curso de Ciências Contábeis em relação a carreira e ao mercado de trabalho

A contabilidade oferece diversas oportunidades de atuação para seus profissionais. A carreira de Controller, por exemplo, exige que o contador forneça análises críticas à administração de uma empresa, aproveitando seu amplo conhecimento legal e visão abrangente dos sistemas operacionais. De acordo com o Financial Executive Institute, as funções desempenhadas pelos profissionais da controladoria incluem planejamento para controle, interpretação e elaboração de relatórios, assessoramento, administração tributária, relatórios governamentais, proteção de ativos e avaliação econômica (HORNGREN; 1985).

O objetivo da auditoria nas demonstrações contábeis é aumentar a confiabilidade das informações fornecidas aos usuários, o que é avaliado através da opinião emitida pelo auditor. O relatório do auditor independente busca garantir a precisão das informações sobre o patrimônio, operações e fluxo de recursos de uma entidade (REINA; 2018).

A consultoria contábil envolve fornecer orientações financeiras baseadas em análises detalhadas das demonstrações financeiras, permitindo ao consultor opinar sobre a situação econômico-financeira da empresa. É responsabilidade do consultor identificar e relatar desvios em relação aos objetivos da empresa.

Na área financeira, os contadores têm a função de analisar a situação econômico-financeira da entidade com base nas demonstrações financeiras e cálculos matemáticos, com diferentes objetivos, como avaliação de desempenho, concessão de crédito e investimentos (SÁ; 2008).

No setor público, o papel do contador é crucial, especialmente com a implementação da Nova Contabilidade Aplicada ao Setor Público, que visa padronizar a contabilidade pública e usá-la como instrumento de gestão e controle. Suas funções incluem o registro abrangente de eventos econômicos, análise sofisticada dos gastos públicos, avaliação do desempenho do serviço público e fornecimento de informações compreensíveis para melhorar a tomada de decisões (MARION; 2005).

Quanto às pesquisas anteriores, é evidente que os graduandos têm uma variedade de áreas de atuação em mente. Existe uma disputa entre as carreiras tradicionais no setor privado e a busca por empregos que ofereçam estabilidade financeira e segurança no setor público, que é a primeira opção para muitos discentes (VIALI; 2014).

Viali (2014) conduziu um estudo de campo utilizando questionários com 10 perguntas, distribuídos através do site Survey Monkey, direcionados aos estudantes prestes a se formar no curso de Ciências Contábeis em Brasília-DF. O objetivo era identificar as áreas de atuação em contabilidade que os formandos priorizariam após a graduação. Foram coletadas respostas de 200 alunos. Os resultados revelaram que a maioria dos formandos tem entre 20 e 24 anos de

idade; muitos deles já estão empregados em áreas relacionadas à contabilidade antes mesmo de concluir o curso; e a maioria avaliou positivamente o curso. Em relação às preferências de carreira, 44,4% dos entrevistados afirmaram que pretendem buscar concursos públicos após a graduação. Entretanto, o estudo também constatou que, mesmo com essa inclinação para o setor público, os formandos ainda consideram áreas como auditoria, finanças, controladoria, perícia e consultoria como opções atrativas de atuação profissional.

Em pesquisa semelhante, Ribeiro, Oliveira e Arenas (2016) investigaram as aspirações dos alunos matriculados no curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Rondônia. Um questionário foi distribuído entre os alunos dos 2º, 4º, 6º e 8º períodos. Os resultados revelaram que a maioria dos participantes era do sexo masculino (60%) e do sexo feminino (40%), sendo que 57% eram solteiros e 42% tinham entre 21 e 25 anos. Quanto à situação financeira, 37% dos alunos trabalhavam e contribuíam parcialmente para o sustento da família, enquanto 45% relataram uma renda familiar entre dois e três salários-mínimos. Em relação às perspectivas de carreira após a graduação, 40% planejavam ingressar no setor público, 38% consideravam realizar uma pós-graduação e 53% não se sentiam preparados para os desafios profissionais imediatamente após a conclusão do curso. Muitos participantes expressaram a necessidade de uma abordagem mais prática no ensino da contabilidade na instituição.

Tabela 1: Características dos estudantes de contabilidade

Variáveis	Característica	%
Sexo	Masculino	60%
	Feminino	40%
Estado Civil	Solteiro	57%
	Casado	43%
Faixa Etária	21-25 anos	42%
	26-30 anos	35%
	Acima de 30 anos	23%
Situação Financeira	Trabalha e contribui para o sustento familiar	37%
	Renda familiar entre 2 e 3 salários-mínimos	45%
	Renda familiar acima de 3 salários-mínimos	18%
Perspectivas de Carreira	Setor público	40%
	Pós-graduação	38%
	Mercado privado	22%
Preparo para Desafios Profissionais	Sente-se preparado	47%
	Não se sente preparado	53%

Necessidades em Relação ao Ensino	Abordagem mais prática	Frequente
	Maior conexão com o mercado de trabalho	Frequente
	Melhorias na infraestrutura da instituição	Ocasional

Fonte: Ribeiro, Oliveira e Arenas (2016).

Em um estudo sobre o interesse dos alunos em seguir carreira acadêmica após a graduação em Ciências Contábeis, Silva, Ferreira e Arantes (2018) aplicaram questionários. Os resultados revelaram três grupos distintos: aqueles que eram resistentes à área acadêmica, os indecisos e os interessados na docência. Foi observado que os alunos buscavam profissões que oferecessem segurança e estabilidade financeira, e muitos viam a área acadêmica como uma segunda opção, apesar de reconhecerem seu potencial financeiro. Muitos acreditavam que a vocação para o ensino era essencial para seguir a carreira de professor.

No estudo realizado por Soares (2019), as perspectivas dos graduandos em Ciências Contábeis de duas universidades em Mossoró-RN foram analisadas por meio de questionários. A amostra incluiu 57 alunos de ambas as instituições. Os resultados indicaram que a maioria dos alunos não planejava seguir carreiras tradicionais em contabilidade e buscava estabilidade financeira através de concursos públicos. A pesquisa também revelou que os alunos que pretendiam seguir carreiras contábeis estavam interessados em áreas fiscais/tributárias e que os alunos de ambas as universidades estavam satisfeitos com o curso de Ciências Contábeis.

Silva (2019) conduziram um estudo de caso em um Centro Universitário no Rio Grande do Sul para analisar as expectativas de carreira dos estudantes de Ciências Contábeis no início e no final do curso. Os resultados mostraram que gênero, idade ou semestre não influenciavam a escolha da área de atuação. Foi observado que os alunos nos primeiros semestres tinham pouco conhecimento sobre as possíveis áreas de atuação e que as áreas de Contabilidade Pública e Contabilidade Geral se destacaram entre a amostra.

De acordo com informações do Ministério da Educação (MEC), baseadas nos números mais recentes sobre a educação superior, datados de 2017, o Brasil conta com mais de 3,2 milhões de estudantes iniciando o ensino universitário. Desses, aproximadamente 55,2% são do sexo feminino e 44,8% do sexo masculino. A rede federal de ensino superior se estabelece como a maior rede pública, abrangendo cerca de 64% desses alunos, o que totaliza mais de 1,3 milhão de estudantes em 2017. Nos últimos 10 anos, a rede federal registrou o maior aumento anual de estudantes entre as diversas redes, alcançando um total de 7,4 milhões de alunos (BRASIL; 2017).

Tabela 2: Características dos estudantes de contabilidade de acordo com o MEC

Variáveis	Resultado
Total de Estudantes Iniciantes	Mais de 3,2 milhões
Distribuição por Sexo	Feminino: 55,2% Masculino: 44,8%
Rede de Ensino Superior	Total: Mais de 3,2 milhões Rede Federal: 64% (Mais de 1,3 milhão) Rede Privada: 36% (Menos de 1,2 milhão)
Crescimento da Rede Federal (últimos 10 anos)	Maior aumento anual entre as diversas redes
Total de Alunos na Rede Federal (2017)	7,4 milhões

Fonte: Brasil (2017).

De acordo com a pesquisa de Fernandes de Lima (2022), analisando o perfil dos 54 estudantes pesquisados, podemos observar que 33 (61%) são do sexo feminino e 21 (39%) do sexo masculino. Em relação à faixa etária, 48% estão entre 20 e 25 anos, 26% têm entre 26 e 30 anos, 15% estão na faixa etária de 36 a 40 anos e 6% têm mais de 41 anos. Quanto ao estado civil, a maioria é composta por solteiros - 34 (63%), seguidos por 15 (28%) casados, 3 (6%) em união estável e 2 (4%) divorciados. No que diz respeito à experiência profissional dos estudantes, 13 (24%) nunca trabalharam, 8 (15%) trabalharam apenas 4 horas por dia, 4 (7%) trabalharam 6 horas por dia e a maioria já teve ou tem experiência em empregos com carga horária de 8 horas diárias, totalizando 29 (54%).

Tabela 3: Perfil dos estudantes de contabilidade

Variáveis	Característica	%
Sexo	Feminino	33 (61%)
	Masculino	21 (39%)
Faixa Etária	20-25 anos	26 (48%)
	26-30 anos	14 (26%)
	36-40 anos	8 (15%)
	Acima de 41 anos	3 (6%)
Estado Civil	Solteiro	34 (63%)
	Casado	15 (28%)
	União Estável	3 (6%)
	Divorciado	2 (4%)
Experiência Profissional	Nunca trabalhou	13 (24%)
	Trabalhou 4 horas por dia	8 (15%)
	Trabalhou 6 horas por dia	4 (7%)
	Trabalhou 8 horas por dia	29 (54%)

Fonte: Fernandes e Lima (2017).

Dos 38 gestores analisados, 21 (55%) são do sexo masculino e 17 (45%) do sexo feminino, com a maioria apresentando uma faixa etária acima de 41 anos. Quanto ao estado civil, a maior parte é composta por indivíduos casados, totalizando 22 (58%), seguidos por 7 (18%) solteiros, 6 (16%) em união estável e 3 (8%) divorciados. No que diz respeito à formação acadêmica, observa-se uma diversidade de áreas, com predominância em Ciências Humanas (42%), seguida por Ciências Sociais Aplicadas (21%) e Ciências Agrárias (18%). As áreas de ciências exatas representam apenas 3%, enquanto Ciências Naturais e outras áreas contam com 5% e 11%, respectivamente.

Tabela 4: Perfil dos estudantes de contabilidade

Variáveis	Característica	%
Sexo	Masculino	21 (55%)
	Feminino	17 (45%)
Faixa Etária	Acima de 41 anos	Maioria
	Detalhes	não fornecidos
Estado Civil	Casado	22 (58%)
	Solteiro	7 (18%)
	União Estável	6 (16%)
	Divorciado	3 (8%)
Formação Acadêmica	Ciências Humanas	42%
	Ciências Sociais Aplicadas	21%
	Ciências Agrárias	18%
	Ciências Exatas	3%
	Ciências Naturais	5%
	Outras Áreas	11%

Fonte: Fernandes e Lima (2017).

No mesmo estudo, é destacado o tempo de experiência em anos no terceiro setor. A maioria, representada por 17 (45%) gestores, está envolvida nesse tipo de trabalho há precisamente 5 anos. Doze deles (32%) têm uma experiência de até 15 anos, enquanto nove (24%) gestores estão atuando nesse setor há mais de 15 anos.

No que diz respeito aos aspectos técnicos relacionados à prática da auditoria, constata-se que 23 (61%) das instituições já foram auditadas pelo menos uma vez, enquanto apenas 15 (39%) nunca passaram por esse processo. A implementação de políticas formais de controle

interno é predominante na maioria das entidades, com 30 (79%) delas adotando essa prática, enquanto apenas 8 (21%) não possuem controle interno.

Tabela 5: Perfil dos estudantes de contabilidade

Variáveis	Característica	%
Tempo de Experiência (anos)	5 anos	17 (45%)
	Até 15 anos	12 (32%)
	Mais de 15 anos	9 (24%)
Aspectos Técnicos da Auditoria	Instituições já auditadas	23 (61%)
	Instituições nunca auditadas	15 (39%)
	Política formal de controle interno	30 (79%)
	Sem política formal de controle interno	8 (21%)

Fonte: Fernandes e Lima (2017).

2

2.4 A ascensão do profissional Contábil no Brasil e a satisfação dos alunos

A Ciência Contábil está se adaptando à atual dinâmica econômica e está gradualmente desconstruindo estereótipos. Anteriormente, a contabilidade era considerada uma área reservada exclusivamente aos homens. No entanto, nos últimos anos, as mulheres têm conquistado espaço no mercado de trabalho, que se mostra promissor para ambos os gêneros (KOLLING; BIERGER; SEIBERT, 2010).

De acordo com estudos recentes da Fundação Carlos Chagas (2015), as mulheres dedicam aproximadamente nove anos a mais aos estudos do que os homens. Isso evidencia um interesse maior das mulheres em busca de realizações acadêmicas, visando ao crescimento profissional. Esses fatores, entre outros, contribuem para o contínuo progresso da profissão contábil, tornando-a cada vez mais promissora e mais bem posicionada no mercado de trabalho (FLECK; WAGNER, 2003).

Para manter a motivação dos alunos ao longo de sua jornada acadêmica, é essencial garantir sua satisfação, o que influencia diretamente no aproveitamento do aprendizado e, por conseguinte, na competência dos futuros profissionais inseridos no mercado de trabalho competitivo (VIEIRA; 2018, p. 74).

Nesse sentido, é crucial que as instituições de ensino superior compreendam os elementos que determinam a satisfação dos estudantes. Isso permite que elas continuem a oferecer serviços de qualidade e, consequentemente, mantenham sua relevância no mercado

educacional. A satisfação dos alunos está intrinsecamente ligada à excelência dos serviços prestados pelas universidades, destacando a importância de cultivar uma imagem positiva perante a sociedade em geral (TONI; 2006).

A excelência das universidades públicas depende da qualidade dos serviços que oferecem e da satisfação dos alunos, requisitos que também são fundamentais para atender às expectativas da sociedade. Isso se deve ao fato de que a formação dos profissionais que ingressam no mercado de trabalho é avaliada com base nos cursos oferecidos por essas instituições de ensino superior (MAINARDES, 2007; VENTURINI; 2008).

No entanto, é crucial que as universidades públicas estejam cada vez mais atentas à satisfação de seus alunos, pois isso afeta diretamente tanto a continuidade dos estudantes nos cursos quanto a taxa de evasão. Quando os alunos estão desmotivados, seu interesse em prosseguir diminui gradualmente. Portanto, a preocupação com a satisfação dos alunos é um fator determinante para o sucesso contínuo das instituições de ensino superior.

3 METODOLOGIA

Este estudo tem como objetivo principal investigar a percepção dos alunos de contabilidade em relação à carreira em firmas de auditoria e consultoria, com foco na identificação dos fatores motivacionais que influenciam sua decisão de ingressar nesse segmento do mercado de trabalho. Para alcançar esse objetivo, serão realizadas análises qualitativas e quantitativas, incluindo entrevistas estruturadas e questionários, a fim de capturar uma visão abrangente das motivações e aspirações dos alunos em relação à carreira em firmas de auditoria e consultoria.

Objetivos específicos:

- Investigar os fatores motivacionais que influenciam alunos de contabilidade a escolher uma carreira em auditoria e consultoria.
- Analisar as percepções dos alunos sobre as vantagens e desvantagens de trabalhar em firmas de auditoria e consultoria.
- Identificar os principais determinantes da decisão dos alunos de contabilidade em ingressar ou não nessa área profissional.

A metodologia empregada neste estudo é descritiva e bibliográfica e de campo, abrangendo análises de literatura especializada, revistas acadêmicas, artigos científicos, e recursos eletrônicos, além de materiais normativos como resoluções, leis, manuais e regulamentos. Os objetivos desta pesquisa são essencialmente descritivos, visando analisar a percepção dos alunos de contabilidade em relação à carreira em firmas de auditoria e consultoria, especialmente no que tange aos fatores motivacionais que os levam a buscar essa área específica do mercado de trabalho.

Quanto à natureza da pesquisa, está se caracteriza como qualitativa, pois vai além da mera quantificação de dados, onde será formulado um questionário, buscando avaliar a percepção dos alunos de contabilidade referente à carreira de auditoria e controladoria. Os dados coletados foram posteriormente classificados com base no tipo de opinião dos estudantes, permitindo a identificação das opiniões predominantes.

4 COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Foi realizado um questionário referente a Pesquisa sobre a Percepção dos Alunos e profissionais de Contabilidade a respeito da carreira nas firmas de Auditoria e consultoria em relação aos fatores motivacionais a buscar essa área no mercado de trabalho, pelo qual foi obtido 40 respostas, sendo 32 do curso de ciências contábeis e 8 de outros cursos. Esse público está sendo representado por 37,5% do público feminino e 62,5% do público masculino. A Faixa etária do público Feminino é de 6,67% de 21 a 24 anos, 13,33% de 25 a 30 anos e 80% acima de 30 anos. Para o público masculino a faixa etária é de 4% de 17 a 20 anos, 8% de 21 a 24 anos, 40% de 25 a 30 anos e 48% acima dos 30 anos.

Tabela 6: Idade do profissional :

Faixa Etária	Feminino	%	Masculino	%
17 a 20 anos	0	0,00%	1	4,00%
21 a 24 anos	1	6,67%	2	8,00%
25 a 30 anos	2	13,33%	10	40,00%
Acima de 30 anos	12	80,00%	12	48,00%
Total Geral	15	100,00%	25	100,00%

Dentre os entrevistados, 32 era, de contabilidade sendo 67,5% tinham graduação completa e 12,5% não tinham graduação completa em ciências contábeis. Os 20% tinham graduações em outros cursos.

Tabela 7: Nível de Formação do profissional da área de contabilidade

Graduação Completa	Não	%	Sim	%
Ciências Contábeis	5	12,50%	27	67,50%
Outros	0	0,00%	8	20,00%
Total Geral	5	12,50%	35	87,50%

(Fonte: Dados da Pesquisa)

Referente a Instituição de ensino, 56,25% são da rede privada e 43,75% da rede pública. 6,25% realizaram o curso à distância, 75% presencial e 18,25% semipresencial. Dos alunos do curso de contabilidade, 9,38% realizaram o curso diurno, 18,75% curso integral, 65,63% curso noturno e 6,25% curso vespertino.

Tabela 7.1: Instituição de Ensino do profissional da área de contabilidade

Instituição de Ensino	Ciências Contábeis	%	Outros	%
Privada	18	56,25%	4	50,00%
Pública	14	43,75%	4	50,00%
Total	32	100,00%	8	100,00%

(Fontes: Dados da Pesquisa)

Tabela 7.2: Tipo de Ensino do profissional da área de contabilidade

Ensino	Quantidade	%
À Distância	2	6,25%
Presencial	24	75,00%
Semipresencial	6	18,75%
Turno	32	100%

(Fonte: Dados da Pesquisa)

Tabela 7.3: Turno da Graduação do profissional da área de contabilidade

Turno	Quantidade	%
Diurno	3	9,38%
Integral	6	18,75%
Noturno	21	65,63%
Vespertino	2	6,25%
Turno	32	94%

(Fonte: Dados da Pesquisa)

Dentre os entrevistados 3,13% era da graduação do 8º ao 10º período, 6,25% estão cursando do 1º ao 4º período, 9,38% cursam do 4º ao 8º período e do 8º ao 10º período e 71% possuem ensino superior completo em ciências Contábeis. Os que já trabalhavam na área de auditoria e consultoria totalizavam 81,25% dos e o restante 18,75% não trabalha na área.

Tabela 8: Nível de graduação do profissional da área de contabilidade

Período	Quantidade	%
8º ao 10º Semestre de Graduação	1	3,13%
Cursando entre o 1º ao 4º Semestre de Graduação	2	6,25%
Cursando entre o 4º ao 8º Semestre de Graduação	3	9,38%
Cursando entre o 8º ao 10º Semestre de Graduação	3	9,38%
Ensino Superior Completo	23	71,88%
Turno	32	100%

(Fonte: Dados da Pesquisa)

Tabela 8.1: Área de Atuação do profissional da área de contabilidade

Trabalha com Auditoria/Consultoria	Quantidade	%
Sim	26	81,25%
Não	6	18,75%
Turno	32	100%

(Fonte: Dados da Pesquisa)

Dentro do grupo de 32 alunos e profissionais do curso de ciências contábeis, 26 trabalham em empresas de auditoria/consultoria. Sendo 31,25% trabalham em empresas BigFour (Grupo das 4 maiores empresa de auditoria e consultoria) e 50% trabalham nas demais empresas.

Tabela 8.2: Empresa do profissional da área de contabilidade

Empresa	Quantidade	%
BigFour	10	31,25%
Demais Empresas	16	50,00%
Turno	26	81%

(Fonte: Dados da Pesquisa)

O tempo de trabalho na empresa é distribuída em 15,38% os que já tinham de um a dois anos de empresa, 46,15% de três a quatro anos, 15,38% de cinco a seis anos, 15,38% de cinco a seis anos, 7,69% menos de um ano. A carga horária variou de 57,69% de até oito horas diária, 30,77% até dez horas diárias, 11,54% acima de 10 horas diárias. Quanto ao cargo, 53,85% eram Sênior, 23,08% eram outros e 19,23% era assistente e 3,85% trainee. Referente a importância dos fatores que os motivam a buscar e/ou ingressar na carreira de auditoria/consultoria grande parte das pessoas responderam que Aquisição de conhecimento e experiência profissional.

Tabela 9: Tempo de Trabalho do profissional da área de contabilidade

Tempo de Trabalho	Quantidade	%
De 1 a 2 anos	4	15,38%
De 3 a 4 anos	12	46,15%
De 5 a 6 anos	4	15,38%
Mais de 6 anos	4	15,38%
Menos de 1 ano	2	7,69%
Total Geral	26	100,00 %

(Fonte: Dados da Pesquisa)

Tabela 9.1: Carga Horária do profissional da área de contabilidade

Carga Horária	Quantidade	%
Acima de 10h diárias	3	11,54%
Até 10h diárias	8	30,77%
Até 8h diárias	15	57,69%
Total Geral	26	100,00%

(Fonte: Dados da Pesquisa)

Tabela 9.2: Cargos dos profissionais da área de contabilidade

Cargo	Quantidade	%
Assistente	5	19,23%
Outros	6	23,08%
Sênior	14	53,85%
Trainee	1	3,85%
Total Geral	26	100,00%

(Fonte: Dados da Pesquisa)

Quanto a faixa salarial, 23,08% recebiam de seis a dez salários-mínimos, 69,23% de três a cinco salários-mínimos e 7,69% até dois salários-mínimos. Os que contribuíam para a renda da sua família eram 80,77%, o restante não contribuía.

Tabela 10: Salário do profissional da área de contabilidade

Faixa Salarial	Quantidade	%
Até 2 salários-mínimos	2	7,69%
De 3 a 5 salários-mínimos	18	69,23%
De 6 a 10 salários-mínimos	6	23,08%
Total Geral	26	100,00%

(Fonte: Dados da Pesquisa)

Em relação ao nível de motivação, realizamos uma análise por nível de motivação sendo considerado: 1- Principal Fator Motivacionais, 2- Aspecto motivacional muito importante, 3- Aspecto Motivacional indiferente, 4- Aspecto motivacional pouco importante e 5- Não é considerado motivacional na escolha do grupo que trabalha na área. Assim, 21,88% consideram como o principal aspecto motivacional a aquisição de experiência profissional, 18,75% consideram a remuneração o fator motivacional muito importante, 16,92% consideram o desafio da carreira sendo pouco importante para sua escolha, 26,09% consideram o status social indiferente e 27,27% não consideram a influência da família e amigos na motivação para sua escolha profissional.

Tabela 11: Aspectos motivacionais:

Motivações:	Principal fator motivacional		Aspecto motivacional muito importante	
	Quantidade	%	Quantidade	%
Habilidade Pessoal	6	9,38%	6	9,38%
Afinidade e Preferência de Carreira	6	9,38%	9	14,06%
Remuneração	3	4,69%	12	18,75%
Aquisição de conhecimento e Experiência profissional	14	21,88%	7	10,94%
Perspectivas de Crescimento na área	13	20,31%	6	9,38%
Mercado de Trabalho	12	18,75%	8	12,50%
Segurança e Estabilidade financeira	2	3,13%	6	9,38%
Influência de amigos, família e/ou de professores	1	1,56%	3	4,69%
Status Social	1	1,56%	2	3,13%
Desafios da área	6	9,38%	5	7,81%
Turno	64		64	

(Fonte: Dados da Pesquisa)

Tabela 11.1: Aspectos motivacionais:

Motivações:	Aspecto motivacional indiferente		Aspecto motivacional pouco importante	
	Quantidade	%	Quantidade	%
Habilidade Pessoal	3	13,04%	7	10,77%
Afinidade e Preferência de Carreira	4	17,39%	6	9,23%
Remuneração	2	8,70%	7	10,77%
Aquisição de conhecimento e Experiência profissional	0	0,00%	5	7,69%
Perspectivas de Crescimento na área	0	0,00%	7	10,77%
Mercado de Trabalho	1	4,35%	4	6,15%
Segurança e Estabilidade financeira	2	8,70%	6	9,23%
Influência de amigos, família e/ou de professores	4	17,39%	6	9,23%
Status Social	6	26,09%	6	9,23%
Desafios da área	1	4,35%	11	16,92%
Turno	23		65	

(Fonte: Dados da Pesquisa)

Tabela 11.2: Aspectos motivacionais:

Motivações:	Não é considerado motivacional	
	Quantidade	%
Habilidade Pessoal	4	9,09%
Afinidade e Preferência de Carreira	1	2,27%
Remuneração	2	4,55%
Aquisição de conhecimento e Experiência profissional	0	0,00%

Perspectivas de Crescimento na área	0	0,00%
Mercado de Trabalho	1	2,27%
Segurança e Estabilidade financeira	10	22,73%
Influência de amigos, família e/ou de professores	12	27,27%
Status Social	11	25,00%
Desafios da área	3	6,82%
Turno	44	

(Fonte: Dados da Pesquisa)

Ainda, foi feita uma pergunta para os entrevistados: “Em sua opinião, vale a pena trabalhar na área de Auditoria/consultoria? Justifique”.

Respostas:

“Sim”;

“Sim. A área de auditoria ajuda no aprendizado e crescimento profissional e tbm é bem visto no mercado para outras áreas de atuação”;

“Vale até certa idade, pois o desgaste emocional é muito grande”;

“Vale a pena para adquirir conhecimento. Porém a longo prazo, não é possível equilibrar a vida profissional e pessoal por conta de altas demandas nessa área.”;

“Sim, pois sempre gostei de matemática e também saber controlar e construir informações a respeito das empresas para possíveis tomadas de decisões.”;

“Depende. É uma área que proporciona crescimento, mas ao mesmo tempo consome muito do funcionário.”;

“Sim. A auditoria é uma excelente área para conhecimento, aprendizado e crescimento profissional.”;

“Sim, é uma experiência válida para quem busca conhecimento rápido e de forma ampla pois é uma área que atua prestando serviços e com isso lida com as mais diversas áreas de uma empresa.”;

“Sim, pela experiência e responsabilidade que o indivíduo desenvolve ao longo do tempo”;

“Sim. É uma oportunidade boa de aprender e se desenvolver e tbm ajuda no crescimento profissional”;

“Sim, por conta do ganho de conhecimento e carreira acelerada em comparação com outras carreiras.”;

“É uma experiência válida e um excelente caminho para quem está começando.”;

“Vale a pena pelo nível de conhecimento contábil adquirido nos projetos de auditoria e pela oportunidade de entrada no mercado de trabalho sem uma experiência anterior”;

“Sim, pois essa área me leva ao crescimento profissional e proporciona muitos aprendizados.”;

“Sim. A área de auditoria e consultoria contribuem para o crescimento do profissional e tbm a nível pessoal com desafios e oportunidades.”;

“Não”;

“Sim. Contribui para resultados melhores das empresas e para clientes e sociedade”;

“Sim, é uma grande área.”;

“Sim. Desde q entrei na área tenho melhorado meu nível técnico e minha rede de conhecimento.”;

“Sim. A área é desafiadora e estimulante a aperfeiçoar os processos institucionais.”;

“Sim. Trabalho com consultoria contábil e a área tem sido enriquecedora pra minha carreira. Tive oportunidade de ajudar diversas grandes empresas em ramos diferentes.”;

“Extremamente válido para aqueles que gostam de desafios e buscam aprendizado e desenvolvimento profissional. Aqueles que pensam que o próximo projeto será ainda melhor, com melhores entregas.”;

“Sim. É gratificante quando percebo resultados práticos do nosso trabalho através do atendimento de recomendações. Principalmente quando há um impacto social para além do impacto meramente financeiro. Além do mais, a contrapartida financeira é interessante, ao menos no âmbito do serviço público”;

“Sim, é uma área que proporciona crescimento profissional!!”;

“Sim. É muito desgastante e puxado a área porém vale a pena pois é recompensado através de crescimento e conhecimento. O mercado de trabalho tem esta valorizando aqueles com experiência na área.”;

“Não. Não estou tendo o retorno q buscava na área e tbm é um ambiente tóxico e concorrido”

“Talvez. Pra se manter e crescer na área precisa abrir mão de muitas coisas e dedicar muitas horas de trabalho. No final nem sempre é compensado.”;

“Sim. Trabalho a algum tempo e entrei ainda como trainee e consegui crescer na área. Foi necessário mto esforço e trabalho duro mas consigo alcançar bons resultados e ajudo a desenvolver outros profissionais”;

“Sim. O aprendizado é crescimento é constante na área e agregar metas oportunidades”;

“Sim. Já fui de auditoria e hj atuo com consultoria. Todos os dias sou desafiada e isso me ajuda a evoluir e alcançar resultados positivos além de contribuir pará minha carreira abrir portas, hj recebo constantemente ofertas de emprego”

5 CONCLUSÕES

Após uma revisão abrangente da literatura e uma análise dos dados coletados por meio de entrevistas e questionários, várias conclusões podem ser tiradas sobre a percepção dos estudantes e profissionais de contabilidade em relação às carreiras em firmas de auditoria e consultoria. Primeiramente, é evidente que os fatores motivacionais que impulsionam os estudantes a seguir essas trajetórias de carreira vão além de meros incentivos financeiros. Embora a remuneração desempenhe um papel significativo, os alunos e profissionais também são atraídos pela aquisição de experiência, oportunidades de crescimento profissional e as oportunidades no mercado de trabalho. Isso destaca a natureza multifacetada da motivação entre os profissionais aspirantes no campo da contabilidade, sugerindo que uma abordagem holística para atrair e reter talentos é necessária para as empresas deste setor.

Em segundo lugar, os resultados sublinham a importância de abordar as preocupações e expectativas dos estudantes quanto a afinidade e preferência de carreira. Fatores como equilíbrio entre vida profissional e pessoal, oportunidades de avanço na carreira surgiram como considerações cruciais para os estudantes ao avaliar potenciais empregadores. Fomentar uma cultura de trabalho solidária e inclusiva, oferecer programas de mentoria e proporcionar arranjos de trabalho flexíveis pode aumentar a atratividade das empresas para futuros funcionários e contribuir para a satisfação e retenção de funcionários a longo prazo.

Em conclusão, este estudo oferece insights valiosos sobre as motivações e percepções dos estudantes e profissionais de contabilidade em relação às carreiras em firmas de auditoria e consultoria. Ao compreender os fatores que influenciam as escolhas de carreira dos estudantes e atender às suas expectativas, as empresas podem atrair e reter melhor os melhores talentos. Além disso, a colaboração entre academia e indústria é essencial para garantir que os graduados em contabilidade estejam adequadamente preparados para as demandas da profissão, contribuindo assim para o crescimento e sucesso dos setores de auditoria e consultoria.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, M.E.G.G.; Pinho, L.V. Adolescência, família e escolhas: implicações na orientação profissional. **Revista Psicologia Clínica**, v.20, n.2, p.173-184, 2008.
- ALMEIDA, João. Contabilidade: Fundamentos e Aplicações. 2. ed. São Paulo: **Atlas**, 2020.
- ANJOS, Felipe Burle; MENDES, Ana Magnólia. A Psicodinâmica do não-Trabalho. Estudo de caso com concurseiros. **Revista Laborativa**, v. 4, n. 1, abr. 2015.
- ANDRIANI, A.G.P. O significado construído por jovens negros pertencentes a camadas populares sobre a escolha e o futuro profissional. In: *Ozella, S. Adolescências construídas: a visão da psicologia sócio histórica*. São Paulo: **Cortez**, 2003. p.223-252.
- BARTHOLD, S. Evolução das pesquisas acadêmicas sobre auditoria no Brasil no período 1999 a 2018. 2020 139 f. (Mestrado em Ciências Contábeis) – **Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia-MG**. 2020.
- BASTOS, J. C. (2005). Efetivação de escolhas profissionais de jovens oriundos do ensino público: um olhar sobre suas trajetórias. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, 6 (2), 31-43.
- BOCK, A.M.B.; Furtado, O.; Teixeira, M.L.T. Psicologias: uma introdução ao estudo da psicologia. 13. ed. São Paulo: **Saraiva**, 2002.
- BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Da Administração Pública Burocrática à Gerencial. **Revista do Serviço Público**, v. 47, n.1, jan. /abr. 1996.
- CAMARGO, M.A. et al. Motivos da escolha, percepções e perspectivas de alunos do curso de Administração de IES privadas de Minas Gerais. **E-Civitas**, v.1, n.1, p.1-21, 2008.
- CASTELAR, Ivar et al. Uma análise dos determinantes de desempenho em concurso público. **Economia Aplicada**, v. 14, n. 1, p. 81-98, 2010.
- CAVALCANTE, Pedro; CARVALHO, Paulo. Profissionalização da burocracia federal brasileira (1995-2014): avanços e dilemas. **Revista de Administração Pública-RAP**, v. 51, n. 1, p. 1-26, 2017.
- CARRETEIRO, Teresa Cristina. A escolha da função pública como campo de emprego para jovens adultos. São Paulo, **Cad. Psicol. Soc. Trab.**, v. 17, n. spe. 1, p. 85-96, 2014.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE - **Resolução CFC nº 953/03**. Dispõe sobre a alteração no modelo de parecer referido no item 11.3. 2.3 da NBC T11–normas de auditoria independente das demonstrações contábeis. Brasília: **CFC**, 2003.
- CREPALDI, S. A.; CREPALDI, G. S. Auditoria contábil. Grupo Gen - **Atlas**, 2016.
- DE MACÊDO, Dartagnan Ferreira et al. Análise do concurso público como instrumento de seleção de pessoal no setor público: percepção de um grupo de servidores de instituições federais de ensino superior. **Revista Sociais e Humanas**, v. 29, n. 1, p. 92-110, 2016.

DECHOW, P. M.; SKINNER, D. J. Earnings management: Reconciling the views of accounting academics, practitioners, and regulators. **Accounting Horizons**, v. 14, n. 2, p. 235-250, 2000.

DI PIETRA, R.; MCLEAY, S.; RONEN, J. Accounting and Regulation: new insights on governance, markets and institutions. **New York: Springer**, 2014.

FERNANDES DE LIMA, JENILSON et al. AUDITORIA EXTERNA NAS ENTIDADES DO TERCEIRO SETOR: ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS DISCENTES DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E GESTORES DESSAS ORGANIZAÇÕES. **ConTexto**, v. 22, n. 50, 2022.

FLECK, A. C.; WAGNER, A. A mulher com principal provedora do sustento econômico familiar. **Psicologia em estudo**. v. 8, n. esp., p. 31-38. 2003.

FLORENTINO, A. M. Auditoria Contábil, 5ª ed. Rio de Janeiro: **Editora Fundação Getúlio Vargas**, 1988.

FRANCO, Maria. Auditoria Contábil: Teoria e Prática. 5. ed. Rio de Janeiro: **Elsevier**, 2019.

HORNGREN, C. T. (1985). Introdução à Contabilidade Gerencial. Rio de Janeiro. **Prentice-Hall do Brasil**. Instituto dos Auditores Independentes do Brasil – **IBRACON**. Janeiro, 2020.

ISHIKAWA, M.; JÚNIOR V. A Responsabilidade e o Papel da Auditoria Independente de DC. **IX Congresso Brasileiro de Custos** – São Paulo, SP, Brasil, 13 a 15 de outubro de 2002.

KOLLING, F.; BIEGER, M.; SEIBERT, R. M. Inserção da mulher no mercado de trabalho contábil. Contabilidade e Informação. **Rio Grande do Sul**, v. 13, n. 32, p. 81-88. 2010.

LASSANCE, M. C. P. (1997). A orientação profissional e a globalização da economia. **Revista da Abop**, 1(1), 71-80.

MAFFEI, A. M. (2008). A situação socioeconômica e a escolha profissional de jovens brasileiros. **Revista da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais**, 5, 164- 174.

MAGALHÃES, M. O. (2008). Relação entre ordem de nascimento e interesses vocacionais. **Estudos de Psicologia**, 25 (2), 203-210.

MAINARDES, E. W. Atração e retenção de alunos em cursos de graduação em administração das instituições particulares de ensino superior de Joinville/SC. **Dissertação (Mestrado em Administração)**, 331f. 2007.

MARION, J. C. Contabilidade empresarial. 10. ed. São Paulo: **Atlas**, 2005.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 23. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

MOURA, R. R. de & Possato, S. (2012). As dificuldades de inserção no mercado de trabalho e suas repercussões na vida dos jovens: apontamentos a partir de uma experiência em comunidade periférica de Ponta Grossa-PR. **Revista Eleuthera**, 7, 193-220.

MOTTA, Fabrício. Concurso Público: direito à nomeação e a existência de “cadastro de reserva”. Salvador. Revista Eletrônica sobre a Reforma do Estado (RERE), **Instituto Brasileiro de Direito Público**, n. 24, 2011.

NARDI, P. C. C.; ORSI, L. E.; BORGES, V. P.; SILVA, R. L. M. Influência de práticas contábeis discricionárias no honorário de auditoria. **Enfoque Reflexão Contábil**, Maringá, v.37, n. 3, p. 55-72, set./dez. 2018.

OLIVEIRA, José. Contabilidade Avançada. 10. ed. São Paulo: **Saraiva Educação**, 2021.

PALUDO, Augustinho Vicente. Administração Pública: Teoria e mais de 500 questões. Rio de Janeiro: **Elsevier**, 2010.

PEREZ JUNIOR, J. H. Auditoria de DC: normas e procedimentos. 5. ed. São Paulo: **Atlas**, 2004.

POLLITT, Christopher. Analisa a nova estrutura da gestão pública no século 21. **Revista do Serviço Público**, v. 61, n.1, p.117-124, jan./mar. 2010.

PIMENTA, S.G.; Lima, M.S.L. Estágio e docência. São Paulo: **Cortez**, 2004.

PRIMAK, Irineu et al. Márcia Aparecida. Administração pública: a importância de uma carreira em uma Universidade Pública do Estado do Paraná. São Paulo. ReCaPe **Revista de Carreiras e Pessoas**, v.4, n. 02, mai./ago. 2014.

REINA, Donizete et al. O Novo Relatório Do Auditor Independente Apresenta Maior Grau De Complexidade Informacional? **XXV Congresso Brasileiro de Custos**, Vitória - ES, p. 1- 16, 14 a 18 nov. 2018. Anual.

REIS, Carlos. **Manual de Auditoria Contábil**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

RIBEIRO, Regiane Kelly Minosso; OLIVEIRA, Vanessa Almeida de; ARENAS, Marlene Valerio dos Santos. As Expectativas Dos Acadêmicos Do Curso De Ciências Contábeis Da Universidade Federal De Rondônia Em Relação Ao Mercado De Trabalho. In: **XVI COLOQUIO INTERNACIONAL DE GESTIÓN UNIVERSITARIA - CIGU**, 26., 2016, Arequipa. **Anais [...]**. Arequipa: Cigu, 2016. p. 1-15.

ROSA, G; MOREIRA, J. Q; HARANO, F. T. Auditoria interna auxiliando o processo de gestão. **Revista Eletrônica Organizações e Sociedade**, Minas Gerais, v. 7, n. 8, p. 134- 146, jan./dez. 2018.

SANTOS, Anderson Ferreira dos. Administração Pública Brasileira: O Modelo Gerencial e as Ferramentas de Melhoria na Gestão Pública. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Ano 03, 8. ed. v. 4, Ago. 2018.

SANTOS, Matheus Silveira Catauli dos; BRANDÃO, Luiz Eduardo Teixeira; MAIA, Vinícius Mothé. Decisão de escolha de carreira no Brasil: uma abordagem por opções reais. São Paulo. **R.Ad.**, v.50, n.2, p.141-152, abr./jun. 2015.

SÁ, Antônio Lopes de. Consultória e Análise Contábil. **Juruá: Editora**, 2008.

SILVA, Ana. Análise de Demonstrações Financeiras. 3. ed. Porto Alegre: **Bookman**, 2022.

SILVA, Ana Paula Batista da et al. AS EXPECTATIVAS DE ÁREAS DE ATUAÇÃO DOS ESTUDANTES DE CONTABILIDADE: estudo de caso em um centro universitário do rio grande do sul. Revista Eletrônica do Alto Vale do Itajaí, [S.L.], v. 8, n. 13, p. 048-061, dez. 2019. **Universidade do Estado de Santa Catarina**.

SILVA, R. H. O.; FERREIRA, A. C.; ARANTES, R. C. Perspectiva De Atuação Na Área Acadêmica Por Alunos De Ciências Contábeis De Uma Instituição Pública De Ensino Superior. Revista Brasileira de Gestão e Engenharia: **Centro de Ensino Superior de São Gotardo**, [s. l], v. 2, n. 18, p. 01-22, julho 2018.

SOARES, Elizabeth Ferreira. Jales et al. Perspectivas dos graduandos em ciências contábeis em relação ao mercado de trabalho. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CUSTOS, 27., 2019, **Curitiba. Anais [...]**. Curitiba: 2019. p. 01-15.

SOUZA, A. L. A ação da auditoria interna frente à corrupção: lógicas institucionais e a relação com as estratégias da organização financeira. 2017 88 f. (Mestrado em Administração) – **Universidade Paulista - UNIP**, São Paulo-SP. 2017.

SOUSA, Maria. Gestão de Riscos Empresariais. 2. ed. Rio de Janeiro: **Qualitymark**, 2019.

TAKAHASHI, Adriana Roseli Wunsch; LEMOS, Márcio Rogério; SOUZA, Carla Patrícia da Silva. Motivação no Serviço Público e Permanência na Carreira Militar da Polícia Militar do Paraná. **Desenvolvimento em Questão**, v.13, n. 29, p. 311-354, jan./mar. 2015.

TEXEIRA, M. A. P., & Gomes, W. B. (2002). Estou me formando...e agora? Reflexões e perspectivas de jovens formandos universitários. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, 5(1), 47-62.

TEXEIRA, E. J. (2005). Juventude pobre, participação e redes de sociabilidade na construção do projeto de vida (Dissertação de Mestrado). Instituto de Psicologia, **Universidade Federal do Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro, Brasil.

TONI, D.; PAESE, C.; LARENTIS, F.; MATTIA, A.A.; SCHULER, M. Análise da satisfação com instituições de educação superior e imagem: comparando instrumentos. In: **Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração**, 30, Salvador. Anais... Salvador: **ENANPAD**. 2006.

VIALI, A. S. Análise das intenções dos formandos no curso de ciências contábeis na escolha da área de atuação no mercado de trabalho. 2014. 25 f. TCC – Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Ciências Contábeis) **Centro Universitário de Brasília**, Brasília 2014.

VIEIRA, K. M.; MILACH, F. T.; HUPPES, D. Equações Estruturais Aplicadas à Satisfação dos Alunos: Um Estudo no Curso de Ciências Contábeis da **Universidade Federal de Santa Maria**. **Revista Contabilidade & Finanças (USP)**, São Paulo. 2008

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

Motivações na Carreira de Auditoria e Consultoria

1. Gênero:

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino
- ☐ Outros

2. Faixa Etária:

- ☐ 17 a 20
- ☐ 21 a 24
- ☐ 25 a 30
- ☐ Acima de 30

3. Possui Graduação Completa?

- ☐ Sim
- ☐ Não

4. Curso de Graduação:

- ☐ Ciências Contábeis
- ☐ Outros (Especificar)

5. Instituição de Ensino:

- ☐ Privada
- ☐ Pública

6. Modalidade do Curso:

- ☐ Presencial
- ☐ Semipresencial
- ☐ À distância

7. Turno em que estuda:

- ☐ Diurno

- ☐ Vespertino
- ☐ Noturno
- ☐ Integral

8. Período:

- ☐ Cursando entre o 1º ao 4º Semestre de Graduação
- ☐ Cursando entre o 4º ao 8º Semestre de Graduação
- ☐ Cursando entre o 8º ao 10º Semestre de Graduação
- ☐ Ensino Superior Completo

9. Você Já Trabalha em Empresa de Auditoria/Consultoria?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Perguntas apenas para quem respondeu que trabalha em firma de auditoria

10. Firma de Auditoria/Consultoria:

- ☐ Big Four
- ☐ Demais Empresas (Especificar)

11. Modalidade de Trabalho:

- ☐ Presencial
- ☐ Híbrida
- ☐ Remota

12. Tempo de Trabalho na Empresa:

- ☐ Menos de 1 ano
- ☐ De 1 a 2 anos
- ☐ De 3 a 4 anos
- ☐ De 5 a 6 anos
- ☐ Mais de 6 anos

13. Carga Horária de Trabalho diária:

- ☐ Até 4h diárias
- ☐ Até 6h diárias

- Até 8h diárias
- Até 10h diárias
- Acima de 10h diárias

14. Qual o Seu Cargo?

- Trainee
- Assistente
- Sênior
- Outros

15. Indique a Importância dos Fatores que o Motivam a Buscar e/ou Ingressar na Carreira de Auditoria/Consultoria.(5 = Principal fator motivacional, 4= aspecto motivacional muito importante; 3= aspecto motivacional pouco importante; 2= aspecto motivacional indiferente e 1= não são considerados motivacional)

- Habilidade pessoal;
- Afinidades e preferências de carreira;
- Remuneração
- Aquisição de conhecimento e experiência profissional
- Perspectivas de crescimento na área
- Mercado de trabalho
- Segurança e Estabilidade financeira
- Influência de amigos, família e/ou de professores
- Status Social
- Desafios da área

16. Qual sua Faixa Salarial??

- Até 2 salários mínimos
- De 3 a 4 salários mínimos
- De 6 a 10 salários-mínimos
- Acima de 10 Salários-Mínimos

17. Você contribui com a renda de sua família?

- Sim
- Não

18. Em Sua Opinião, Vale a Pena Trabalhar na Área de Auditoria e Consultoria Enquanto Estudante? Justifique.