



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE FINANÇAS E CONTABILIDADE
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

PRISCILA RIBEIRO DE ALBUQUERQUE

**UM ENFOQUE SOBRE O PROFISSIONAL AUDITOR NO MERCADO DE
TRABALHO BRASILEIRO**

**JOÃO PESSOA
2023**

PRISCILA RIBEIRO DE ALBUQUERQUE

**UM ENFOQUE SOBRE O PROFISSIONAL AUDITOR NO MERCADO DE
TRABALHO BRASILEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso - TCC II
apresentado ao Curso de Ciências Contábeis, do
Centro de Ciências Sociais Aplicadas, da
Universidade Federal da Paraíba, como requisito
parcial para a obtenção do grau de Bacharel em
Ciências Contábeis.

Orientador(a): Prof.(a) Dr.(a). Karla Katiuscia Nóbrega
de Almeida.

**JOÃO PESSOA
2023**

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

A345e Albuquerque, Priscila Ribeiro de.
Um enfoque sobre o profissional auditor no mercado
de trabalho brasileiro / Priscila Ribeiro de
Albuquerque. - João Pessoa, 2023.
52 f. : il.

Orientação: Karla Katiuscia Nóbrega de Almeida.
TCC (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. Profissional de auditoria. 2. Auditor - perfil
sociodemográfico. 3. Mercado de trabalho. 4. Relação
Anual de Informações Sociais (RAIS). I. Almeida, Karla
Katiuscia Nóbrega de. II. Título.

UFPB/CCSA

CDU 657

PRISCILA RIBEIRO DE ALBUQUERQUE

**UM ENFOQUE SOBRE O PROFISSIONAL AUDITOR NO MERCADO DE
TRABALHO BRASILEIRO**

Este Trabalho de Conclusão de Curso - TCC II foi julgado adequado para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis, e aprovado em sua forma final pela Banca Examinadora designada pela Coordenação do TCC II em Ciências Contábeis do Centro de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal da Paraíba.

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
 KARLA KATIUSCIA NOBREGA DE ALMEIDA
Data: 15/06/2023 09:43:31-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Professora Dr(a) Karla Katiuscia de Almeida Nóbrega (Orientadora)
Universidade Federal da Paraíba (UFPB)

Documento assinado digitalmente
 HERBERT DE OLIVEIRA REGO
Data: 16/06/2023 15:47:30-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Professor Dr. Hebert Oliveira do Rego
Universidade Federal da Paraíba (UFPB)

Documento assinado digitalmente
 MARIA DANIELLA DE OLIVEIRA PEREIRA DA
Data: 14/06/2023 16:47:18-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Professora Dr(a) Maria Daniella de Oliveira Pereira da Silva
Universidade Federal da Paraíba (UFPB)

João Pessoa, 07 de junho de 2023.

DECLARAÇÃO DE AUTORIA PRÓPRIA

Eu, **PRISCILA RIBEIRO DE ALBUQUERQUE**, matrícula n.º **20180166440**, autor(a) do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado **UM ENFOQUE SOBRE O PROFISSIONAL AUDITOR NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**, orientado(a) pelo(a) professor(a) **KARLA KATIUSCIA NÓBREGA DE ALMEIDA**, como parte das avaliações do Curso de Ciências Contábeis no período letivo **2022.2** e requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel(a), declaro que o trabalho em referência é de minha total autoria, não tendo sido copiado ou extraído, seja parcial ou integralmente, de forma ilícita de nenhuma fonte, além daquelas públicas consultadas e corretamente referenciadas ao longo do trabalho, obedecendo aos padrões nacionais para referências diretas e indiretas, ou daquelas cujos dados resultaram de investigações empíricas por mim realizadas para fins de produção deste trabalho. Afirmo que em hipótese alguma representa plágio de material disponível em qualquer meio, e declaro, estar ciente das penalidades previstas nos artigos 184 e 298 do Decreto-Lei n.º 2.848/1940 – Código Penal Brasileiro, como também declaro não infringir nenhum dispositivo da Lei n.º 9.610/98 – Lei dos Direitos Autorais.

Assim, se houver qualquer trecho do texto em questão que configure o crime de plágio ou violação aos direitos autorais, assumo total responsabilidade, ficando a Instituição, o orientador e os demais membros da banca examinadora isentos de qualquer ação negligente da minha parte, ou pela veracidade e originalidade desta obra, cabendo ao corpo docente responsável pela sua avaliação não aceitá-lo como Trabalho de Conclusão de Curso da Universidade Federal da Paraíba - UFPB, no Curso de Ciências Contábeis, e, por conseguinte, considerar-me reprovado no Trabalho de Conclusão de Curso.

Por ser verdade, firmo a presente.

João Pessoa, 01 de junho de 2023.

Documento assinado digitalmente
 **PRISCILA RIBEIRO DE ALBUQUERQUE**
Data: 14/06/2023 17:24:09-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Assinatura do(a) discente

AGRADECIMENTOS

A Deus, por me permitir ter chegado até aqui, por estar sempre guiando os meus caminhos;

A Professora Karla Katiuscia, minha orientadora, os meus sinceros agradecimentos pela orientação, acompanhamento e apoio que me proporcionou para realização deste trabalho;

A minha família, namorado e amigos por acreditarem no meu potencial e pelo apoio;

A todos que de alguma forma contribuíram para o meu conhecimento e aprendizado em todos esses anos de graduação.

RESUMO

A função da Auditoria é de alta relevância para as empresas por garantir conformidade das demonstrações contábeis e manter sua credibilidade. O mercado de trabalho do profissional de auditoria parece ter evoluído com o passar do tempo, sendo necessário acompanhar como está essa carreira nos dias atuais. A presente pesquisa tem como objetivo apresentar e discutir as características sociodemográficas e remuneratórias do profissional de auditoria no mercado de trabalho brasileiro, no período de 2017 a 2021. Para tanto, foram coletados os dados referentes ao seu perfil sociodemográfico, quanto ao gênero, faixa etária, raça/cor, tipo de deficiência, e referentes a sua remuneração ao longo do tempo e por regiões do Brasil. Tais dados foram coletados por meio da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), através do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET) do Ministério do Trabalho. Os resultados apontam que as mulheres começam a dominar o mercado de trabalho de profissional em Auditoria, sendo maioria, porém o sexo masculino ainda prevalece com maiores remunerações, confirmando pesquisas anteriores de que existe desigualdade de gênero na carreira do auditor. Quanto a raça, aqueles que se autodeclararam brancos ainda superam em quantidade e remuneração em relação aos auditores autodeclarados pardos e pretos, também se caracterizando como uma desigualdade racial. A faixa etária com mais profissionais é de 25 a 39 anos, porém os que possuem entre 40 a 59 anos ganham mais, entretanto, ao chegarem aos 60 anos sua remuneração é a menor, só superando aquela dos auditores em início de carreira. Os portadores de deficiência são a minoria e recebem menos em relação ao gênero feminino, à raça autodeclarada preta e daqueles com mais de 60 anos, destacando-se como os profissionais que possuem maior desigualdade de remuneração. A região Sudeste é a que apresenta maior concentração destes profissionais, como também as melhores remunerações. Portanto, conclui-se que, no período de 2017 a 2021, é possível inferir que o gênero masculino, autodeclarado branco, sem deficiência e empregado na região sudeste recebe maior remuneração em relação aos demais.

Palavras-chave: Profissional de Auditoria. Perfil Sociodemográfico. Mercado de Trabalho. RAIS.

ABSTRACT

The role of Auditing is highly relevant for companies as it ensures compliance with financial statements and maintains their credibility. The job market for auditing professionals seems to have evolved over time, necessitating an understanding of the current state of this career. This research aims to present and discuss the sociodemographic and remuneration characteristics of auditing professionals in the Brazilian job market from 2017 to 2021. To achieve this, data was collected regarding their sociodemographic profile, including gender, age range, race/ethnicity, type of disability, as well as their remuneration over time and by regions of Brazil. This data was collected through the Annual Social Information Report (RAIS), using the Labor Statistics Dissemination Program (PDET) of the Ministry of Labor. The results indicate that women are beginning to dominate the auditing job market, representing the majority, however, males still prevail in terms of higher remuneration, confirming previous research that reveals gender inequality in the auditing career. Regarding race self-declared white individuals still outnumber and have higher remuneration than self-declared brown and black auditors, indicating racial inequality. The age group with the highest number of professionals is between 25 and 39 years old, but those between 40 and 59 years old earn more, however, once they reach the age of 60, their remuneration becomes the lowest, only surpassing that of early-career auditors. Disabled individuals constitute a minority and receive lower remuneration compared to females, self-declared black individuals, and those over 60 years old, highlighting the professionals with the greatest remuneration inequality. The Southeast region has the highest concentration of these professionals, as well as the highest remuneration. Therefore, it can be concluded that from 2017 to 2021, it is possible to infer that the male gender, self-declared white ethnicity, without disabilities, and employed in the Southeast region receive higher remuneration compared to others.

Keywords: Auditing Professional. Sociodemographic Profile. Job Market. RAIS.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – As principais diferenças entre o auditor interno e o auditor externo	17
Quadro 2 – Comparativo entre as <i>Big Four</i>	20
Quadro 3 – Características das firmas de auditoria não <i>Big Four</i>	22
Quadro 4 – Variáveis analisadas	31

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição das características sociodemográficas por ano	31
Tabela 2 - Distribuição do gênero por região	33
Tabela 3 - Distribuição da faixa etária por região	34
Tabela 4 - Distribuição da raça/cor por região	35
Tabela 5 - Distribuição do tipo de deficiência por região	37
Tabela 6 - Remuneração média das características sociodemográficas por ano ..	39
Tabela 7 - Remuneração média do gênero por região	41
Tabela 8 - Remuneração média da faixa etária por região	42
Tabela 9 - Remuneração média da raça/cor por região	44
Tabela 10 - Remuneração média do tipo de deficiência por região	45

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
1.1	PROBLEMATIZAÇÃO.....	12
1.2	OBJETIVOS	12
1.2.1	Objetivo geral	12
1.2.2	Objetivos específicos	13
1.3	JUSTIFICATIVA	13
2	REVISÃO DE LITERATURA	14
2.1	O PROFISSIONAL DE AUDITORIA CONTÁBIL INTERNA	14
2.2	O PROFISSIONAL DE AUDITORIA CONTÁBIL INDEPENDENTE	17
2.3	ESTUDOS ANTERIORES	23
3	METODOLOGIA.....	27
3.1	TIPOLOGIA DE PESQUISA	27
3.2	PROCEDIMENTOS METODOLOGICOS	28
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	31
4.1	PEFIL SOCIODEMOGRÁFICO DOS AUDITORES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO	31
4.2	CARACTERÍSTICAS REMUNERATÓRIAS DOS AUDITORES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO	38
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
	REFERÊNCIAS	50

1 INTRODUÇÃO

A formação em Ciências Contábeis pode proporcionar diversas opções de carreiras como: contador, perito contábil, consultor contábil, auditor, entre outros. (MARION, 2022). Apesar de várias oportunidades de inserção no mercado de trabalho na Contabilidade, sabe-se que as exigências deste incluem adaptações a mudanças, superação constante de desafios e atualização profissional para acompanhar as inovações e se tornar um profissional qualificado e experiente. Com a carreira de auditor não é diferente, cuja atividade exige conhecimento, habilidades e experiências que são adquiridas com o passar dos anos e que estão em contínua qualificação.

Nesta perspectiva, entende-se como essencial reforçar a preocupação em acompanhar os progressos da carreira do Auditor e do seu campo de atuação, uma vez que a Auditoria ganhou relevância para as empresas, pois, se trata de uma atividade minuciosa e que lida com riscos, tornando-se necessário discutir sobre a inserção no mercado de trabalho desse profissional. Sendo assim, observa-se que o auditor é uma carreira advinda das atividades do contador desde muito tempo atrás, e ao longo do tempo passou por mudanças como qualquer outra profissão.

Com base na história relatada em e-book organizado pelo Instituto dos Auditores Independentes do Brasil - IBRACON (2007), a atividade de auditor existe há muito tempo e é tão antiga quanto a contabilidade. Os primeiros indícios, surgem desde o Império Persa, e tempos depois, no Império Romano. Em ambos, os funcionários de confiança eram designados para fiscalizar os responsáveis pelas províncias, a arrecadação de impostos e demais operações financeiras, e, posteriormente, prestar contas a seus imperadores. Muitos outros relatos dessas funções foram ocorrendo durante a Idade Média, em vários Impérios, mas foi no final do séc. XIII, na Inglaterra, que se tem indício do uso do termo de auditor (representantes oficiais concedidos pelo Rei Eduardo I). “A aprovação do auditor era atestada em documentos que constituíram os primeiros relatórios de Auditoria, denominados *Probatum sobre as Contas*.”. (IBRACON, 2007, p. 42).

Segundo Santi apud IBRACON (2007), é provável que o primeiro auditor foi um guarda-livros, no século XV ou XVI, que prestava serviço a um mercador italiano sobre escrituração de transações e, conseqüentemente, quando este especialista deixou de prestar serviços a um único indivíduo para atender vários, surgiu a profissão de Auditoria. A Itália teve grande relevância com contribuições para a Contabilidade que

temos até hoje, porém foi na Inglaterra, que a Auditoria moderna se desenvolveu e se expandiu para outros países, inclusive o Brasil.

Conforme Attie (2018), a profissão de auditor ganhou relevância em 1934, a partir da criação da Comissão de Bolsa de Valores (SEC) nos Estados Unidos, uma vez que se tornou obrigatório para empresas com ações na Bolsa a utilização de serviços de auditoria para proporcionar confiabilidade dos demonstrativos contábeis.

Sendo uma profissão que se tornou relevante, as empresas também começaram a usar os serviços desses profissionais para fortalecimento dos seus controles internos. Segundo Attie (2018), as empresas cada vez mais investem na atividade de auditoria interna pela necessidade de manter o controle interno, ainda mais se essas empresas possuem ações no mercado financeiro, principalmente em países como Inglaterra, Estados Unidos e França que são obrigados a ter e monitorar processos de controle, por meio da Lei Sarbanes-Oxley. Sendo assim, as atividades de auditor interno e auditor independente devem ser estimuladas e utilizadas como forma de prevenção de duplicidade de trabalho e informações, como a redução de custos de ambas.

Além disto e para garantir a confiabilidade das informações para as empresas e partes interessadas em tempos atuais, os auditores precisam se adaptar as mudanças, pois, alguns métodos que eram utilizados para a execução da auditoria, hoje são ultrapassados. Segundo Meira (2019), a carreira do auditor não será substituída pela tecnologia, algumas atividades rotineiras sim, porém estes profissionais precisam adaptar-se, desenvolver novas competências e estar preparado para o surgimento de novas funções que serão automatizadas por meio da Inteligência Artificial (IA), permitindo agilidade, qualidade e redução de erros.

Ainda segundo Meira (2019), o que antes era analisado por amostra e de forma manual, com a IA os auditores poderão analisar as informações por completo e em pouco tempo. A implementação da IA é inevitável, aos poucos vem ganhando seu espaço e em breve será uma indispensável aliada para as atividades de auditoria.

Visto a relevância do profissional de auditoria para as empresas e todas as partes interessadas, muitas firmas de auditoria tem buscado medidas para incluir profissionais de diferentes perfis. O mercado contábil pode ser caracterizado pela atuação de diferentes profissionais contábeis e que ao observa-lo, pode-se verificar as oportunidades e desigualdades relacionadas ao auditor.

Segundo Silva, Souza e Silva (2019), o mercado de trabalho contábil brasileiro vem passando por várias alterações, por diversos motivos: diferenças de gênero, educação especializada, localização geográfica das empresas contábeis e outros, contudo compreender essas variações do mercado de trabalho, leva a imaginar sobre sua trajetória histórica e de se planejar como profissionais.

Os autores Voget et al. (2020); Borsatto Junior, Zabotti e Araújo (2020); Silva, Souza e Silva (2019) e; Souza e Silva (2023), estudaram o mercado de trabalho contábil e, ao analisarem as características sociodemográficas, identificaram a desigualdade salarial existente entre gênero, raça, portadores de deficiência e região geográfica na profissão do contador e do auditor. Nestes estudos, as maiores remunerações são percebidas pelos profissionais do gênero masculino, autodeclarados brancos, sem deficiência e empregados na região sudeste.

Entretanto, esta pesquisa aborda as características da carreira do auditor, seu perfil profissional enquanto auditor interno e auditor independente, as regiões geográficas das empresas que mais empregam esta profissão, bem como descrever o cenário de trabalho deste profissional atualmente, com base nas suas características sociodemográficas, em relação ao gênero, faixa etária, raça/cor, tipo de deficiência, remuneração e regiões geográficas, principalmente, mediante as ocorrências que podem ter afetado a carreira deste profissional, como avanços tecnológicos, demanda de mercado, pandemia, condições econômicas, escândalos em empresas auditadas e de auditoria, entre muitos.

1.1 PROBLEMATIZAÇÃO

Pensando no cenário atual do mercado de trabalho em relação às diversas oportunidades de carreira na área da contabilidade, especificamente na carreira de auditor, surge a seguinte problemática: **Quais as características sociodemográficas e remuneratórias do profissional de auditoria no mercado de trabalho brasileiro?**

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Objetivando responder tal problema, esta pesquisa busca apresentar e discutir as características do profissional de auditoria e da sua remuneração no mercado de trabalho brasileiro, no período de 2017 a 2021.

1.2.2 Objetivos Específicos

Para alcançar o objetivo proposto, esta pesquisa pretende:

- a) Descrever a caracterização do profissional de auditoria no mercado de trabalho brasileiro, quanto ao gênero, faixa etária, raça/cor e, tipo de deficiência;
- b) Identificar o perfil profissional do auditor, quanto as regiões geográficas;
- c) Comparar a remuneração média nacional e por região do profissional de auditoria, segundo a caracterização do seu perfil sociodemográfico identificado.

1.3 JUSTIFICATIVA

Durante a revisão de literatura, pouca pesquisa foi encontrada sobre o perfil do auditor e seu mercado de trabalho. Ao analisar alguns desses estudos, verificou-se que descrevem sobre o auditor e suas atividades, do ingresso em empresas de auditoria como *trainee*, e sobre a qualificação contínua para atuar na profissão. Já os estudos relacionados ao mercado de trabalho, abordaram sobre as remunerações dos profissionais contadores ou auditores, porém, a maioria existente na literatura não utiliza muitas variáveis quanto as características de gênero, faixa etária, tipos de deficiência, nível de escolaridade e região, focam em uma variável ou conjunção de duas, principalmente sobre gênero e raça, no qual buscaram identificar a existência de desigualdades salariais ou as causas delas.

Portanto, tendo em vista que as poucas produções bibliográficas sobre o assunto em questão parecem ser insuficientes, torna-se necessária a realização de mais pesquisa sobre o auditor e principalmente do seu mercado de trabalho, com um conjunto maior de variáveis selecionadas para se ter uma maior abrangência comparativa, principalmente nos dias de hoje para acompanhar o progresso desta profissão.

Este estudo se dá pela importância de compreender melhor a carreira de auditor e descrever o cenário atual da situação desse profissional no mercado de trabalho brasileiro. A quantidade e remuneração de auditores que atuam no Brasil, entre o período de 2017 a 2021, pode ter sofrido alterações por diversos fatores que afetam o mercado de trabalho, seja no aspecto quantitativo ou nos processos de trabalho. Entretanto, identificou-se a relevância de inserir esse escopo de pesquisa na literatura, tornando, portanto, a pesquisa proposta com potencial de contribuir para conhecimento da realidade do profissional de auditoria.

Outro ponto a considerar, está relacionado à possibilidade de motivar e auxiliar os discentes sobre a escolha de sua carreira após o término da graduação em Ciências Contábeis. Como também servir de material para estudo e aprimoramento dos cursos de Ciências Contábeis, ao verificar as perspectivas da carreira de auditor no mercado de trabalho, para utilizar como base nas aulas de auditoria, buscando sempre se aproximar ao máximo da realidade atual de mercado.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Segundo Attie (2018), a primeira disciplina criada para auxiliar o administrador, foi a Contabilidade e dela surgiu uma especialização chamada Auditoria, servindo como instrumento de confirmação da Contabilidade. Contudo, a Auditoria abrange diversas áreas de atuação, mas, com base no foco deste trabalho, será abordado a seguir, a Auditoria relacionada aos cargos de Auditor Interno e Auditor Externo ou Independente e os seus setores empregatícios.

2.1 O PROFISSIONAL DA AUDITORIA CONTÁBIL INTERNA

Segundo Almeida (2019), a profissão do auditor interno surgiu da ramificação do auditor externo, que por sua vez, também do contador. Seu surgimento teve como intuito prestar serviços à Administração das empresas, já que o auditor externo permanecia por um curto período e com a função voltada para analisar as demonstrações contábeis. Portanto, as empresas buscavam por um serviço detalhado e mais recorrente, que atendesse também outras áreas da contabilidade como

administração de pessoal, sistema de controle de qualidade, etc. Almeida (2019, p. 4), define auditor interno como:

[...] O auditor interno é um empregado da empresa, e dentro de uma organização ele não deve estar subordinado àqueles cujo trabalho examina. Além disso, o auditor interno não deve desenvolver atividades que possa vir um dia a examinar (como, por exemplo, elaborar lançamentos contábeis), para que não interfira em sua independência. [...]

Conforme Marion (2022, p. 7), auditor interno é o “Auditor que é empregado (ou dependente econômico) da empresa em que faz o exame da Contabilidade e cuida dos contratos internos da empresa.”

Para Crepaldi (2019), o auditor interno tem como objetivo analisar a integridade, adequação e eficácia dos controles internos e oferecer informações relevantes e úteis. Para isso, é necessário que o auditor promova o incentivo e verifique o cumprimento das normas contábeis e de controles internos, e propor aprimoramento se for preciso.

Ainda segundo Crepaldi (2019), apesar do auditor interno perder sua independência profissional por ser empregado da empresa, e suas responsabilidades serem determinadas pelas políticas da empresa, ainda assim, o auditor deve ter certa autonomia e livre acesso a todas informações para poder avaliar diretrizes, planos, procedimentos e registros, além de aplicar corretamente as normas e procedimentos, como também atuar como consultor, com o objetivo de eliminar inconvenientes ao desempenho da gestão. O auditor também verifica a qualidade dos trabalhos, faz revisão e recomendações, dá total assistência a administração no que se refere:

- à aplicabilidade e adequação de controles internos, financeiros e operacionais; revisando e avaliando a correção, adequando e aplicando os controles contábeis, financeiros e outros de natureza operacional, propiciando controles eficazes a um custo razoável;
- à extensão do cumprimento das diretrizes, planos e procedimentos; determinando o grau de atendimento;
- à salvaguarda dos ativos quanto à escrituração, guarda e perdas de todas as espécies; determinando o grau de controle dos ativos da empresa quanto à proteção contra perdas de qualquer tipo;
- à avaliação da qualidade e desempenho na execução das responsabilidades delegadas; determinando a fidelidade dos dados administrativos originados na empresa;
- à recomendação de melhorias operacionais. (CREPALDI, 2019, p. 28, 29)

O auditor interno, para se tornar um profissional qualificado deve seguir as recomendações do Instituto dos Auditores Internos (IIA). O IIA é uma associação, fundada desde 1960, na qual o auditor pode obter serviços de capacitação e certificação profissional. Como principal certificação de auditor interno se tem o *Certified Internal Auditor* (CIA), um exame constituído por três partes: conhecimentos, habilidades e capacidades que os auditores devem apresentar, e que lhe dá credibilidade e vantagem competitiva sobre os seus colegas de trabalho. Segundo Borba et al (2019, p. 53):

A associação responsável pela certificação CIA indica que, entre os principais benefícios na obtenção dela, destacam-se o aumento da credibilidade do profissional na área, potencial de aumento de remuneração em até 40%, e a comprovação e demonstração de elevadas competências em auditoria, demonstrando comprometimento com a profissão.

Ainda segundo Borba et al. 2019, para estar apto a realizar o exame, é preciso apresentar diploma de graduação sem restrição de curso, e comprovar experiência prévia de trabalho de no mínimo dois anos em auditoria interna, controle internos e áreas relacionadas, porém, caso não possua diploma de graduação, é necessário comprovar experiência prévia de trabalho no mínimo de sete anos nas áreas citadas.

Outra certificação importante segundo o IIA, é o *Certification in Risk Management Assurance* (CRMA), que foi criado para demonstrar as habilidades dos auditores internos e profissionais com experiência em gerenciar riscos e que são responsáveis por avaliar processos de governança, certificação de qualidade, autoavaliações de controle (CSA) ou riscos.

É recomendado que o profissional possua todas qualificações possíveis como graduação em Ciências Contábeis, registro no Conselho Regional de Contabilidade (CRC) na categoria de contador, porém, como foi visto acima, estima-se que alguns profissionais exerçam tal função sem possuir diploma na área ou até mesmo não possuam diploma algum, já que para realizar o exame da CIA, precisa apenas comprovar os anos exigidos de experiência de trabalho em auditoria interna e afins.

Esses critérios é o que difere o auditor interno do auditor independente, que por prestar um serviço de maior complexidade, o auditor independente só pode atuar se cumprir todas as exigências que lhe cabem. Com relação a atuação nas empresas, Almeida (2019, p. 5), apresenta um quadro 1 comparativo entre as principais diferenças esses dois profissionais:

Quadro 1 - As principais diferenças entre o auditor interno e o auditor externo

Auditor interno	Auditor externo
- É empregado da empresa auditada;	- Não tem vínculo empregatício com a empresa auditada;
- Menor grau de independência;	- Maior grau de independência;
- Executa auditoria contábil e operacional;	- Executa apenas auditoria contábil;
- Os principais objetivos são: • verificar se as normas internas estão sendo seguidas; • verificar a necessidade de aprimorar as normas internas vigentes; • verificar a necessidade de novas normas internas; • efetuar auditoria das diversas áreas das demonstrações contábeis e em áreas operacionais;	- O principal objetivo é emitir um parecer ou opinião sobre as demonstrações contábeis, no sentido de verificar se estas refletem adequadamente a posição patrimonial e financeira, o resultado das operações, as mutações do patrimônio líquido e os fluxos de caixa da empresa examinada. Também, se essas demonstrações foram elaboradas de acordo com os princípios contábeis.
- Maior volume de testes (tem maior tempo na empresa para executar os serviços de auditoria).	- Menor volume de testes, já que está interessado em erros que individualmente ou cumulativamente possam alterar de maneira substancial as informações das demonstrações contábeis.

Fonte: Almeida, 2019.

Ao observar o quadro 1, a principal diferença identificada entre os auditores, é que o auditor interno é subordinado à empresa, enquanto o auditor externo possui sua independência sobre os colaboradores da companhia. Entretanto, ressalta-se a importância de trabalhar em conjunto com a auditoria interna, pelo fato de o auditor interno ter período contínuo de serviços na empresa, e conseqüentemente, conhecer melhor a rotina diária dos procedimentos e dos comportamentos dos funcionários, dos quais o auditor independente não possui conhecimento.

A seguir, apresenta-se descrições sobre o auditor independente e as características atreladas a este profissional, para melhor compreensão desta profissão discutida neste estudo.

2.2 O PROFISSIONAL DA AUDITORIA CONTÁBIL INDEPENDENTE

Segundo a definição apresentada por Marion (2022, p.7), o auditor Independente “é o profissional que não é empregado da empresa em que está realizando o trabalho de Auditoria. É um profissional liberal, embora possa estar vinculado a uma empresa de Auditoria.”

A Resolução CFC nº 1.495 de 2015, dispõe sobre o Cadastro Nacional de Auditores Independentes (CNAI), do Conselho Federal de Contabilidade (CFC), que tem como objetivo cadastrar os profissionais de Auditoria Independente que atuam no mercado, possibilitando que o CFC e os Conselhos Regionais de Contabilidade (CRC) tenham informações da distribuição geográfica, atuação no mercado, nível de responsabilidade desses profissionais, para que estes sejam fiscalizados com mais eficácia.

De acordo com a Resolução CFC nº 1.495 de 2015 e a Resolução CVM nº 23 de 2021, para atuar como profissional de auditoria independente, é necessário estar adequadamente dentro das requisições apontadas pelo CFC. Primeiramente, é necessário ter a formação de bacharel em Ciências Contábeis, possuir registro no CRC, na categoria de Contador. Além disso, o contador precisa fazer um Exame de Qualificação Técnica (EQT), para garantir o direito de registro no CNAI. Obter registro na Comissão de Valores Mobiliários (CVM), no caso de atuar no âmbito do Mercado de Capitais.

Adicionalmente, é necessário que o auditor faça constantemente uma atualização profissional, conhecida como Educação continuada, por meio do Programa de Educação Profissional Continuada (PEPC). Com base em Muzel (2018) entre as variadas escolhas de carreira na profissão do contador, a profissão de auditor independente, tornou-se no Brasil, o primeiro foco para a educação profissional continuada obrigatória, devido a credibilidade que sua opinião traz referente às demonstrações financeiras de uma organização.

Cabe ressaltar ainda que, para exercer auditoria no âmbito do mercado de valores mobiliário, é necessário ter realizado auditoria de demonstrações contábeis por no mínimo cinco anos, a partir da data de registro no CRC.

Além desses critérios acima, o auditor independente precisa ter outras habilidades e qualificações consideradas relevantes, como: ser um profissional ético, íntegro, honesto e ter julgamento profissional. Mais precisamente conforme a Norma Brasileira de Contabilidade – NBC PG 100 (R1), de 27 de novembro de 2019, o profissional da contabilidade deve cumprir determinados princípios éticos. Sendo assim, a profissão do auditor independente exige obediência a estes princípios éticos profissionais que fundamentalmente se apoiam em:

- (a) Integridade – ser direto e honesto em todas as relações profissionais e comerciais.
- (b) Objetividade – não comprometer julgamentos profissionais ou comerciais devido a comportamento tendencioso, a conflito de interesses ou à influência indevida de outros.
- (c) Competência profissional e devido zelo – para: obter e manter conhecimento profissional e habilidade no nível necessário para assegurar que o cliente ou a organização empregadora receba serviço profissional competente, com base em padrões técnicos e profissionais atuais e legislação relevante; e atuar de forma diligente e de acordo com os padrões técnicos e profissionais aplicáveis.
- (d) Confidencialidade – respeitar a confidencialidade das informações obtidas em decorrência de relações profissionais e comerciais.
- (e) Comportamento profissional – cumprir com as leis e os regulamentos pertinentes e evitar qualquer conduta da qual o profissional da contabilidade tenha conhecimento ou deva ter conhecimento que possa desacreditar a profissão. (NBC PG 100 (R1), 2019)

Conforme Sena e Amorim Sena (2019), o auditor precisa ter sua independência com relação à organização auditada, para que assim alcance os resultados esperados e possa emitir sua opinião que mereça confiabilidade por parte dos administradores, investidores e demais stakeholders da entidade. Para atingir esse objetivo, é necessário que o auditor desenvolva qualidades pessoais, como, capacidade técnica, bom senso, discrição e expressão escrita e verbal.

Uma vez cumprido os requisitos de habilitação profissional e obtenção da qualificação exigida, uma das possibilidades de atuação do auditor independente no mercado de trabalho é por meio das firmas de auditoria independente. Até mesmo antes do cumprimento das exigências profissionais, é possível ingressar em firmas de auditoria como recém-formado ou estudante de Ciências Contábeis, ocasião que atuará, inicialmente, como *trainee* e pode evoluir para diferentes níveis de carreira dentro da empresa, com a possibilidade de chegar ao topo da hierarquia como sócios. (COELHO et al. 2018). Ainda segundo Coelho et al. (2018) nos primeiros anos de carreira, as atividades que os iniciantes exercem são de cunho operacional, já que possuem pouca experiência e conhecimento de um profissional de auditoria.

As quatro maiores e reconhecidas firmas de auditoria independente do mundo, conhecidas como *Big Four*, são as principais recrutadoras do aspirante à carreira de auditor independente e são as seguintes firmas: Deloitte Touche Tohmatsu Auditores Independentes LTDA, Ernst & Young Auditores Independentes (EY), KPMG Auditores Independentes LTDA e PricewaterhouseCoopers Auditores Independentes LTDA (PwC). (MUZEL, 2018).

São várias as vantagens que atraem os estudantes a querer ingressar em uma *Big Four*, como por exemplo, oportunidades de crescimento dentro da empresa, além de poder trabalhar em outros estados, e até mesmo outros países, treinamento e capacitação e bons salários ao passo que for subindo de carreira. (COELHO et al. 2018; MUZEL, 2018). De acordo com MUZEL (2018, p. 21):

As *Big Four* desenvolveram, internamente, um sistema educacional com o intuito de treinar seus próprios profissionais, complementando a formação dos *trainees* e promovendo o desenvolvimento de suas carreiras no contexto de suas atividades profissionais.

Segundo Rocha (2019) a melhor maneira de ingressar em uma empresa de auditoria independente, mais especificamente nas *Big Four*, é por meio do processo seletivo de *trainee*. No quadro 2, apresenta-se uma breve descrição dessas empresas, baseado nos apontamentos de Rocha (2019) e Muzel (2018).

Quadro 2 - Comparativo entre as *Big Four*

CARACTERÍSTICAS	DELOITTE	PWC	EY	KPMG
Tempo de existência	177 anos	Mais de 100 anos	Mais de 100 anos	Mais de 100 anos
Participação Mundial	150 países	152 territórios	Mais de 150 países	146 países
Total de Profissionais	Aprox. 415 mil	Mais de 327 mil	Mais de 300 mil	Aprox. 227 mil
Tempo de Existência no Brasil	110 anos	Mais de 100 anos	Não há informação	Não há informação
Tempo de existência conforme registro na CVM	44 anos	44 anos	33 anos	35 anos
Total de Profissionais no Brasil	Aprox. 7 mil	Aprox. 4 mil	Aprox. 5 mil	Aprox. 5 mil
Total de Responsáveis Técnicos do Auditor segundo a CVM	55	82	116	151
Quantidade de Cias auditadas	120	153	187	159

Quantidade de Cidades brasileiras que estão presente	13 cidades	16 cidades	13 cidades	21 cidades
Regiões Brasileiras que estão presentes	Centro-oeste Nordeste Sudeste Sul	Centro-oeste Nordeste Sudeste Sul	Centro-oeste Nordeste Sudeste Sul	Centro-oeste Norte Nordeste Sudeste Sul
Especialidade (Serviços Prestados)	Auditoria, Consultoria, Assessoria Financeira, Risky Advisory, Consultoria Tributária e serviços relacionados.	Auditoria e asseguração, Consultoria Tributária e Estratégica, e assessoria em transações.	Auditoria, Consultoria, Impostos e Estratégias e Transações para diversos setores.	Auditoria, Impostos e Consultoria de Gestão e Estratégica.

Fonte: Elaborado pela autora, 2022, com base na CVM, Rocha (2019) e Muzel (2018).

Ao observar o quadro 2, percebe-se que as *Big Four*, existem há muito tempo, e que, a mais antiga entre elas, tanto mundialmente, quanto no Brasil, é a Deloitte. Ao analisar o tempo de existência conforme a data de registro na CVM, percebe-se que elas existem de 33 anos a 44 anos, considerando que a Comissão de Valores Mobiliário (CVM), só foi criada no ano de 1976, equivalente a 46 anos de existência.

As *Big Four* estão presentes em mais de 100 países. No Brasil, todas estão localizadas em quatro regiões brasileiras, com exceção da KPMG que possui uma região a mais, a região Norte. Dentre essas regiões, a Deloitte e EY estão presentes em 13 cidades, a PWC em 16 cidades e, KPMG em 21 cidades. No mundo possuem um total de 227 mil a 415 mil profissionais, enquanto no Brasil esse número gira em torno de 4 mil a 7 mil funcionários.

Conforme os dados da CVM, sobre Responsáveis Técnicos do Auditor, possuem de 55 a 151 profissionais registrados. Segundo a resolução da CVM nº 23 de 25 de fevereiro de 2021, em seu art. 2º, § 2º, os responsáveis técnicos do auditor, são os sócios e demais contadores que possuem vínculo profissional de qualquer natureza com a sociedade de auditoria, de acordo com as exigências desta resolução.

Sobre a quantidade de companhias auditadas registradas na CVM, a que se destaca com maior número de clientes é a EY, e com relação às especialidades, todas prestam serviços de Auditoria, Consultoria, Assessoria e serviços relacionados.

Existem muitas outras firmas de auditoria independente que atuam no Brasil, que não compõem o grupo das *Big Four*, mas que também são empregadoras de

auditores independentes e também possuem dados cadastrais na CVM. A CVM possui um total de 317 participantes (auditores) registrados na característica de Pessoa Jurídica atuantes no mercado. Das 317 firmas registradas, apenas 81 empresas (incluindo as *Big Four*) possuem informações sobre as companhias que auditam. No quadro 3, apresenta-se uma síntese de firmas de auditoria não *Big Four* que possuem companhias auditadas.

Quadro 3 - Características das firmas de auditoria não *Big Four*

CARACTERÍSTICAS		FIRMAS NÃO <i>BIG FOUR</i>
Quantidade de Cidades Brasileiras que estão presentes	01 – 02 cidades	73
	03 – 05 cidades	06
	06 – 11 cidades	02
Regiões Brasileiras que estão presentes	Somente Centro-oeste	00
	Somente Norte	02
	Somente Nordeste	10
	Somente Sudeste	39
	Somente Sul	18
	Mais de uma região	12
Tempo de existência conforme registro na CVM	01 – 15 anos	35
	16 – 30 anos	33
	31 – 44 anos	13
Quantidade de Cias auditadas	01 – 04 cias	71
	06 – 65 cias	10
Total de Responsáveis Técnicos do Auditor segundo a CVM	01 – 05 técnicos	74
	06 – 42 técnicos	06
	Não encontrado	01

Fonte: Elaborado pela autora, 2022, com base na CVM.

Ao analisar o quadro 3, verifica-se que as mais antigas possuem 44 anos desde o registro, e dentre as mais recentes, destaca-se a R4 AUDITORIA INDEPENDENTE S/S – ME, com apenas 01 ano. A maioria das firmas estão situadas em apenas uma região brasileira, com destaque da GRANT THORNTON AUDITORES

INDEPENDENTES LTDA, que está presente em 04 regiões, e também está localizada em um número maior de cidades, num total de 11, conseqüentemente apresenta uma maior quantidade de cias auditadas, 44 cias, e um número maior de responsáveis técnicos do auditor, com 21 profissionais registrados, porém não faz parte das firmas mais antigas, tendo apenas 13 anos de existência.

Pode-se identificar que em relação as firmas *Big Four*, as Não *Big Four* estão presentes em uma quantidade menor de cidades e possuem como clientes uma pequena cartela. Com relação ao tempo de existência, algumas delas possuem o mesmo tempo de registro na CVM, equivalente a 44 anos da Deloitte e PWC. O número de responsáveis técnicos, segundo a CVM, também apresenta números bem inferiores. Não foi possível encontrar na CVM, informações sobre os serviços prestados por essas firmas. Contudo, pode-se perceber que existe empresas disponíveis para cada uma delas, e que provavelmente essas firmas menores de auditoria possuam em sua carteira de clientes, empresas de sociedade fechada.

Como foi apresentado, a carreira do profissional de auditoria independente como qualquer outra carreira de relevância necessita seguir criteriosamente as exigências de sua profissão, bem como manter-se atualizado para estar qualificado conforme o mercado de trabalho e suas mudanças. O início de sua carreira pode ser efetuado por meio da inserção de estudantes quanto de recém formados, em grandes firmas de auditorias como as conhecidas *Big Four*, ou as firmas menores não *Big Four* que por sua vez, também apresentaram relevância no setor empregatício.

No próximo tópico, serão relatados estudos anteriores sobre a carreira de auditor e seu mercado de atuação para servir de referência ao estudo proposto.

2.3 ESTUDOS ANTERIORES

Para uma melhor compreensão referente ao assunto abordado, apresenta-se a seguir alguns estudos realizados anteriormente por vários autores com apontamentos relevantes que tem por objetivo complementar a fundamentação teórica do presente trabalho.

Schöntag e Souza (2015), buscaram descrever como se dá o processo inicial de desenvolvimento das competências e habilidades de um auditor contábil. Obteve como resultado, que a empresa pesquisada, propicia o treinamento inicial de *trainee* e, no decorrer da carreira do auditor, permanece oferecendo e exigindo a continuidade

da capacitação dos seus funcionários a cada nível hierárquico, por meio de treinamentos *on line* de sua própria autoria, sobre temas atuais ou de pertinência do cargo em que determinado profissional se encontra.

Muzel (2018) analisou se o modelo atual de educação profissional continuada conforme instituído pelo CFC no Brasil e o modelo adotado no desenvolvimento de carreira do auditor independente nas empresas *Big Four* atendem ou não aos requisitos do IES 7, que promove a adoção do *lifelong learning*, sob a ótica do modelo do profissional completo promovido por Lindsay (2016). Desta forma, a promoção do *lifelong learning* pode acelerar a maturidade profissional, em que o pensamento crítico é fundamental para diminuir os riscos de auditoria num cenário cada vez mais automatizado dos procedimentos de auditoria.

A pesquisa de Oliveira et al. (2019), buscou analisar a atualidade da profissão de contábil e suas transformações nas duas últimas décadas (de 1996 a 2016), conforme os dados coletados na base estatística de Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), fornecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Os resultados apresentaram um aumento no número de profissionais, principalmente do sexo feminino e permanência da situação empregatícia e salarial, permitindo ao profissional a estabilidade desejada. Também mostrou que a média da remuneração do profissional de contabilidade é atrativa e financeiramente mais valorizada em algumas regiões do Brasil, e que nessas regiões possuem menos profissionais, o que pode ser decisivo em relação à oferta x demanda.

Küster e Almeida (2019), analisaram a demanda de profissionais contábeis em Santa Catarina, relacionando-a com a rotatividade e com a questão de gênero. Os resultados apontam que no período analisado, a quantidade de profissionais identificados, apenas 3 são peritos, 153 são auditores, 1.304 contadores e 4.991 auxiliar de contabilidade, totalizando 6.451 profissionais. No geral, em relação ao gênero o percentual de homens é 30% e mulheres de 70%, dos auditores 48% são homens e 52% mulheres, o que afirma que a mulher vem conquistando seu espaço no mercado de trabalho na área contábil. Em relação a rotatividade, tanto os contadores quanto auditores, mantiveram equilíbrio na média de admissão e desligamentos no período analisado.

Krüger, Santos e Lopes (2021), analisaram a relação entre as escalas de intenção de escolha da carreira e envolvimento no trabalho, para o profissional de

auditoria. Por meio de questionário com 312 auditores, os resultados mostraram que esses auditores estão felizes e confiantes com sua profissão e anseiam crescer na carreira nos próximos anos. Além disso, variáveis do perfil como idade, estado civil, escolaridade, satisfação, renda e tempo de atuação podem colaborar para a intenção de escolha da carreira e o engajamento no trabalho dos profissionais de auditoria.

Miranda e Lima (2018), avaliaram no mercado nacional de profissionais de auditoria externa, o nível de *turnover* e suas razões, e a qualidade de vida destes profissionais. Os dados apontaram que cerca de 32,8% dos profissionais, decorreram de outras empresas de auditoria, baseado principalmente no desejo e oportunidades de crescimento na carreira. A percepção de *turnover* na carreira, em modo geral e independente do tipo, é alto e causado principalmente pelo estresse de cobranças, altas horas de trabalho e remuneração não compatível, o que pode justificar motivos para uma avaliação não tão boa da qualidade de vida na função. No entanto, é identificado um aumento da preocupação com o *turnover* e a qualidade de vida dos auditores, tanto pelos pesquisadores quanto pelas próprias empresas de auditoria.

O trabalho proposto por Silva, Sousa e Silva (2019), teve foco verificar as mudanças estruturais ocorridas no mercado de trabalho formal dos Contadores e auditores; escriturários de contabilidade e técnicos em contabilidade, entre os anos de 2003 a 2018. Analisaram os aspectos relacionados à quantidade geográfica, escolaridade, gênero, remuneração do setor, função e idade dos trabalhadores. Os resultados indicam que: houve aumento de contratação de profissionais do gênero feminino, porém o salário do gênero masculino é superior; o nível de escolaridade influencia no valor do salário; houve redução de cargos técnicos e; a idade média dos trabalhadores diminuiu.

Vogt et al. (2020), buscaram descrever os fatores determinantes das diferenças salariais entre os profissionais da contabilidade no Brasil, com relação a fatores pessoais como: gênero, raça, idade, escolaridade, tipos de deficiência e tempo de trabalho (experiência) e fatores contextuais como: tamanho e região geográfica de localização da empresa. Seus resultados confirmam a teoria da segmentação, segundo a qual os funcionários podem receber salários diferentes, mesmo que sejam igualmente produtivos.

Os resultados encontrados por Vogt et al. (2020) apontam que há evidência da desigualdade salarial de gênero em que os homens são mais valorizados do que as mulheres. No quesito faixa etária, as remunerações aumentaram conforme a idade

aumenta, porém cai novamente a partir dos 65 anos. Quanto a raça, os autodeclarados negros apresentam salários inferiores aos brancos, mas destaca-se a raça autodeclarada asiática com salários mais elevados no período. Com base no tipo de deficiência apresentam salários bem menores em relação a quem não possui. E na questão regional, o Nordeste apresentou os menores salários do período, enquanto a região Sudeste os maiores.

Por sua vez, Borsatto Junior, Zabotti e Araújo (2020), verificaram se existe discriminação por gênero e étnico-racial na remuneração de contadores, em cada região geográfica do Brasil. Os resultados apontam que existe discriminação social na profissão contábil em função do gênero para as mulheres e em função da cor da pele para autodeclarados não brancos. Em todos os estados, a maior remuneração média dos contadores é de homens brancos, em segundo dos homens não brancos, depois as mulheres brancas e por último as mulheres não brancas. Destaca-se que para mulheres autodeclaradas negras e pardas a discriminação ainda é maior.

Souza e Silva (2023), observaram os fatores que explicam a diferença salarial de gênero no mercado de trabalho contábil brasileiro. Os resultados apontam que a remuneração média das mulheres é inferior à remuneração média dos homens, pois enquanto as mulheres recebem em média 3,60 salários-mínimos, os homens recebem em média 5,48 salários-mínimos. Com relação a faixa etária, a distância salarial para os mais jovens não é tão significativa quanto na faixa etária entre 30 a 64 anos. No quesito região, o Nordeste e Sudeste apresentam os piores índices de discriminação salarial.

Ao analisar os estudos apresentados, verifica-se em comum entre eles a descrição da profissão de contador, incluindo a de auditor e o processo de desenvolvimento da carreira nas empresas de auditoria, que se dá por meio de seleção e treinamentos internos para iniciantes (*trainee*) e capacitação continuada para os demais profissionais, tais como, pós-graduação, cursos, congressos, seminários, entre outros. Além da relação de oportunidades em exercer a carreira e também da identificação desse profissional no mercado de trabalho, quanto as suas características, remuneração e região.

Outro aspecto explorado por alguns desses estudos foi a questão da rotatividade e qualidade de vida destes profissionais, que apresentaram um pouco de desmotivação com relação a carreira, devido ao excesso de trabalho, renda não compatível, entre outros, o que acaba ocasionando a vinda de profissionais de outras

empresas, o que aponta ainda a vontade de crescimento, em busca de melhores oportunidades

Por fim, ressalta-se o aumento na demanda de contadores e de profissionais de auditoria, principalmente do gênero feminino em todas regiões do Brasil, e que a média de remuneração é bastante atrativa em algumas regiões do Brasil, principalmente no Sudeste, onde se encontram a maioria destes profissionais. Porém, foram identificadas pelos autores desigualdades salariais com relação a gênero e raça. Do exposto, após analisar os estudos anteriores, pode-se entender que, apesar de possuir desafios como qualquer outra profissão, a carreira do auditor ainda é promissora e, no geral, dispõe de uma boa qualidade de vida, e pontos mais positivos do que negativos.

3 METODOLOGIA

Sabe-se que para a realização de uma pesquisa, são necessários aplicar procedimentos metodológicos para obter informações, analisa-las e apresentar os resultados encontrados. Esta seção descreve a tipologia adotada para esse estudo e os procedimentos metodológicos utilizados para coleta e análise dos dados necessários ao atendimento dos objetivos traçados.

3.1 TIPOLOGIA DE PESQUISA

Segundo Gil (2019) e Rodrigues et al. (2014), as tipologias de pesquisa científica são classificadas conforme alguns aspectos: quanto aos fins (objetivos) da pesquisa, quanto aos meios para obtenção de informações e quanto à abordagem da pesquisa.

Com relação aos objetivos, as pesquisas podem ser exploratórias, descritivas e explicativas. (GIL, 2019; RODRIGUES et al. 2014). A presente pesquisa se caracteriza como descritiva, que segundo Vieira (2010) e Gil (2019), busca descrever as características de determinada população ou fenômeno, e determinar a relação entre variáveis.

Dentre as pesquisas descritivas salientam-se aquelas que têm por objetivo estudar as características de um grupo: sua distribuição por idade, sexo,

procedência, nível de escolaridade, nível de renda, estado de saúde física e mental etc. [...] (VIEIRA, 2010, p. 26)

A presente pesquisa assume o caráter descritivo por apresentar a situação e descrever as características ocupacionais do profissional da auditoria, no contexto do mercado de trabalho brasileiro.

Quanto aos meios de pesquisa utilizados para obtenção dos dados, podem ser pesquisas bibliográfica, documental, de campo e de laboratório. Neste caso, fez-se uso da pesquisa bibliográfica e pesquisa documental. Segundo Gil (2019) e Bazzanella et al. (2013), a pesquisa bibliográfica é elaborada por meio de consulta a materiais já existentes e publicados, como livros, revistas, artigos e periódicos científicos, físicos ou *on-line*.

Para construção da revisão de literatura, foi realizada pesquisa bibliográfica em artigos, livros e sites governamentais, relacionado ao tema da carreira de auditor interno e externo e, respectivamente, da relação entre a carreira de auditor com o cenário de mercado de trabalho.

Já na pesquisa documental, a coleta de dados é feita por materiais e documentos, considerados de fontes primárias e que ainda não receberam tratamento analítico, como materiais de arquivo público ou privado, dados estatísticos, relatórios de órgãos, entre outros. Os documentos consultados foram os dados estatísticos da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), disponibilizados pelo Ministério do Trabalho.

Quanto à abordagem, a pesquisa pode ser quantitativa, qualitativa ou uma mistura de ambas. Esse estudo se valeu de aspecto predominantemente quantitativo que, conforme Vieira (2010) e Gil (2019), se caracteriza por utilizar dados quantificáveis (números e medidas estatísticas), que permitem descrever e explicar relação entre variáveis, populações e fenômenos.

A abordagem quantitativa desta pesquisa utilizou técnicas de estatísticas descritivas, que segundo Rodrigues et al. (2014), podem ser: percentagem, média, moda, mediana, desvio padrão, etc. Neste estudo, foi utilizado a frequência percentual para apresentar o perfil ocupacional do profissional de auditoria, como também algumas medidas de tendência central (média e desvio padrão).

3.2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa considera uma abordagem descritiva, por mostrar um cenário que caracteriza a profissão do Auditor Contábil. Os dados foram apresentados por meio da estatística descritiva, por se referir a dados de informações agregadas disponibilizadas pelos sistemas do Ministério do Trabalho. No entanto, é importante ressaltar que as bases de dados pesquisadas refletem o censo do mercado de trabalho formal brasileiro.

A coleta de dados foi realizada por meio do banco de dados disponibilizado pela RAIS, por meio do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET) do Ministério do Trabalho, durante os meses de janeiro a março de 2023, acessado de forma *on-line* por meio de um Painel de Informações, elaborado com o Microsoft Power BI, que é um serviço de análise de negócios e análise de dados, no qual se encontram as informações com base nos anos selecionados de 2017 à 2021.

Segundo o PDTE, a RAIS é um Registro Administrativo, de periodicidade anual, elaborada com o intuito de atender necessidades de controle, de estatísticas e de informações às entidades governamentais da área social, além de ser relevante para o acompanhamento e a caracterização do mercado de trabalho formal, bem como cumprimento de normas legais.

Durante a coleta dos dados na RAIS, foi feita uma filtragem na qual foram desconsideradas algumas informações que não se enquadravam como parte do objetivo desta pesquisa, ou estavam devidamente insuficientes para análise dos dados. Essa filtragem teve por base a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) para identificar as várias atividades do mercado de trabalho, que se dividem em: seção, divisão, grupo, classe e subclasse. Para selecionar apenas os dados necessários a pesquisa e que se referissem ao profissional da auditoria, adotou-se a seguinte delimitação:

CODIFICAÇÃO	DESCRIÇÃO
Grande Grupamento:	Serviços
CNAE 2.0 Seção M	Atividades Profissionais, Científicas e Técnicas
CNAE 2.0 Divisão: 69	Atividades Jurídicas, de Contabilidade e de Auditoria
CNAE 2.0 Grupo: 69.2	Atividades de Contabilidade, Consultoria e Auditoria Contábil e Tributária
CNAE 2.0 Classe: 69.20-6	Atividades de Contabilidade, Consultoria e Auditoria Contábil e Tributária
CNAE 2.0 Subclasse: 6920-6/02	Atividades de Consultoria e Auditoria Contábil e Tributária

O grande desafio enfrentado na coleta de dados para construção dessa pesquisa, foi que o nível mais detalhado dessas classificações se encerram na subclasse 69.20-6 - Atividades de Contabilidade, Consultoria e Auditoria Contábil e Tributária, e que compreende outras atividades relacionadas também agrupadas, tais como: as atividades de consultoria contábil e tributária; as atividades de auditoria contábil e tributária; as atividades de perícia técnica, relacionadas à contabilidade e à matéria tributária.

Entretanto, como existe outra subclasse 6920-6/01 - Atividades de contabilidade, acredita-se que as funções como contador e escritórios contábeis estarão aqui incluídas e não na subclasse delimitada para o presente trabalho.

Como infelizmente a atividade de auditor, e até mesmo outras da área contábil, ainda não são disponibilizadas de forma separada e sim agrupada, não é possível extrair com exatidão apenas os dados referentes ao auditor, mas buscou-se enxugar essas informações abrangentes até um pequeno grupo em que o auditor está incluso, como pelo grau de instrução, por exemplo. Portanto, os dados apresentados nesse estudo são dados estatísticos com base na subclasse 69.20-6 - Atividades de Contabilidade, Consultoria e Auditoria Contábil e Tributária, que possui as características no qual o auditor faz parte, para representar uma base aproximada do mercado de trabalho deste profissional.

Tendo em vista que a subclasse 69.20-6 - Atividades de Contabilidade, Consultoria e Auditoria Contábil e Tributária, também apresentou os dados da característica de grau de instrução abaixo do adequado para a atividade de auditor, foi aplicada então a filtragem de nível superior completo, sendo desconsideradas, os níveis abaixo que não representam tal profissão.

Portanto, todos os dados coletados, inclusive das outras características como gênero, faixa etária, raça e cor, tipo de deficiência, remuneração e regiões, estão inclusos nessas filtragens do setor de serviços e ensino superior completo, para chegar a resultados mais aproximados das atividades profissionais que incluam o auditor.

As variáveis que se pretendem analisar na carreira de auditor, correspondem ao período do ano de 2017 a 2021 e estão descritas no quadro 4:

Quadro 4 - Variáveis analisadas

CARACTERÍSTICAS	VARIÁVEIS
Perfil Sociodemográfico do Auditor	Número de Auditores por gênero
	Número de Auditores por faixa etária
	Número de Auditores por raça/cor
	Número de Auditores por tipo de deficiência
	Número de Auditor por distribuição geográfica
Remuneração	Remuneração média do Auditor por gênero
	Remuneração média do Auditor por faixa etária
	Remuneração média do Auditor por raça e cor
	Remuneração média do Auditor por tipo de deficiência
	Remuneração média do Auditor por região

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados serão apresentados e detalhados por meio de tabelas para uma melhor visualização e compreensão dos dados coletados referentes ao período de 2017 a 2021. A tabela 1 apresenta o quantitativo e percentual do profissional de auditoria por ano e a média do período referente as suas características sociodemográficas.

4.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DOS AUDITORES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

TABELA 1: DISTRIBUIÇÃO DAS CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS POR ANO

		2017		2018		2019		2020		2021		MÉDIA DO PERÍODO	
		QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%
GÊNERO	HOMEM	5.131	48,64	5.063	47,98	4.695	45,66	4.798	45,40	5.174	44,40	4.972	46,42
	MULHER	5.417	51,36	5.490	52,02	5.587	54,34	5.770	54,60	6.480	55,60	5.749	53,58
FAIXA ETÁRIA	ATÉ 24	1.927	18,27	1.886	17,87	1.710	16,63	1.545	14,62	1.952	16,75	1.804	16,83
	25 A 39	7.320	69,40	7.356	69,71	7.296	70,96	7.675	72,62	8.180	70,19	7.565	70,58
	40 A 59	1.216	11,53	1.228	11,64	1.209	11,76	1.268	12,00	1.436	12,32	1.271	11,85
	60 MAIS	85	0,81	83	0,79	67	0,65	80	0,76	86	0,74	80	0,75
RAÇA/ COR	BRANCA	7.402	70,17	7.228	68,49	6.852	66,64	6.985	66,10	7.418	63,65	7.177	67,01
	PARDA	1.844	17,48	1.947	18,45	2.024	19,68	2.160	20,44	2.457	21,08	2.086	19,43
	PRETA	352	3,34	409	3,88	445	4,33	481	4,55	637	5,47	465	4,31
	OUTRAS	950	9,01	969	9,18	961	9,35	942	8,91	1.142	9,80	993	9,25
TIPO DE DEFICIÊNCIA	FÍSICA	90	0,85	69	0,65	87	0,85	85	0,80	74	0,63	81	0,76
	VISUAL	46	0,44	32	0,30	48	0,47	42	0,40	42	0,36	42	0,39

	AUDITIVA	20	0,19	18	0,17	22	0,21	31	0,29	33	0,28	25	0,23
	OUTRAS	1	0,01	5	0,05	4	0,04	5	0,05	4	0,03	4	0,04
	NENHUMA	10.391	98,51	10.429	98,82	10.121	98,43	10.405	98,46	11.501	98,69	10.569	98,58

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com a tabela 1, o quantitativo de profissionais demonstrou crescimento ao longo do período, em que o ano de 2017 se identificou 10.548 mil profissionais e em 2021 aumentou para 11.654, representando um acréscimo de 10,48%. Exceção do ano de 2019 que teve uma redução, porém voltou a aumentar em 2020.

Com relação ao gênero, percebe-se um quantitativo feminino superior em relação ao sexo masculino, o que evidencia um crescimento na participação de mulheres auditoras no mercado de trabalho, apresentando um percentual médio do período de 53,58%, ou seja, 7,16% a mais que os homens. As mulheres apresentaram crescimento gradativo a cada ano, tendo como destaque o ano de 2021, com um aumento de 19,62% em relação a 2017. Já os homens apresentaram um declínio na maior parte do período, voltando a crescer em 2020, se tornando estável em 2021 em relação a 2017, com um pequeno aumento de 0,84%.

Quanto a faixa etária, o maior número de profissionais tem entre 25 a 39 anos, cerca de 70,58% do percentual médio do período e apresentou crescimento de 11,75% em relação a 2017. Já a faixa etária a partir dos 60 anos, apresenta um quantitativo relativamente baixo em relação as demais faixas, e uma diferença de 69,83% a menos do percentual médio da faixa de 25 a 39 anos.

No que se diz a respeito à raça e cor, os profissionais que se autodeclararam brancos apresentam maior número nos cinco anos, equivalente a 67,01% do percentual médio, enquanto os autodeclarados pretos representam um número pequeno de profissionais no mercado de trabalho, porém entre os anos veio crescendo gradativamente, apresentando em 2021 um aumento de 80,96% em relação a 2017. Entre as outras raças, que incluem os autodeclarados como indígena, amarela e não identificada, a indígena apresenta um percentual médio ínfimo de apenas 0,09%, com quantidade média no período de 10 profissionais, e uma redução em 2021 de 30% em relação a 2017.

E por última característica, quanto aos profissionais que possuem algum tipo de deficiência, que apresentou 1,42% de percentual médio em relação aos profissionais que não possuem nenhuma deficiência com 98,58% de média do

período. Quanto as outras deficiências, que incluem o tipo intelectual, reabilitado e múltiplas, está última apresentou um único profissional.

Como perfil das características pessoais do auditor, percebe-se que as mulheres começam a dominar o mercado profissional, mas ainda predomina os autodeclarados brancos, sem deficiência e jovens, até 39 anos.

Nas tabelas 2 a 5, serão detalhadas essas características por região demográfica, para identificar quais regiões brasileiras se encontram a maior concentração destes profissionais. A Tabela 2 apresenta a distribuição do gênero por região.

TABELA 2: DISTRIBUIÇÃO DO GÊNERO POR REGIÃO

NORTE												
	2017		2018		2019		2020		2021		MÉDIA DO PERÍODO	
	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%
HOMEM	54	0,51%	50	0,47%	38	0,37%	35	0,33%	39	0,33%	43	0,40%
MULHER	86	0,82%	77	0,73%	78	0,76%	63	0,60%	64	0,55%	74	0,69%
TOTAL	140	1,33%	127	1,20%	116	1,13%	98	0,93%	103	0,88%	117	1,09%
NORDESTE												
	2017		2018		2019		2020		2021		MÉDIA DO PERÍODO	
	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%
HOMEM	306	2,90%	308	2,92%	358	3,48%	379	3,59%	380	3,26%	346	3,23%
MULHER	421	3,99%	412	3,90%	543	5,28%	515	4,87%	537	4,61%	486	4,53%
TOTAL	727	6,89%	720	6,82%	901	8,76%	894	8,46%	917	7,87%	832	7,76%
SUDESTE												
	2017		2018		2019		2020		2021		MÉDIA DO PERÍODO	
	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%
HOMEM	3.918	37,14%	3.777	35,79%	3.424	33,30%	3.481	32,94%	3.776	32,40%	3.675	34,32%
MULHER	4.048	38,38%	4.073	38,60%	4.014	39,04%	4.165	39,41%	4.723	40,53%	4.205	39,19%
TOTAL	7.966	75,52%	7.850	74,39%	7.438	72,34%	7.646	72,35%	8.499	72,93%	7.880	73,51%
SUL												
	2017		2018		2019		2020		2021		MÉDIA DO PERÍODO	
	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%
HOMEM	664	6,30%	691	6,55%	624	6,07%	653	6,18%	705	6,05%	667	6,23%
MULHER	672	6,37%	706	6,69%	705	6,86%	771	7,30%	850	7,29%	741	6,90%
TOTAL	1.336	12,67%	1.397	13,24%	1.329	12,93%	1.424	13,47%	1.555	13,34%	1.408	13,13%
CENTRO - OESTE												
	2017		2018		2019		2020		2021		MÉDIA DO PERÍODO	
	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%
HOMEM	189	1,79%	237	2,25%	251	2,44%	250	2,37%	274	2,35%	240	2,24%
MULHER	190	1,80%	222	2,10%	247	2,40%	256	2,42%	306	2,63%	244	2,27%
TOTAL	379	3,59%	459	4,35%	498	4,84%	506	4,79%	580	4,98%	484	4,51%

Fonte: Dados da pesquisa

Como pode-se observar na Tabela 2, a região Sudeste é a responsável por empregar a maior parte dos profissionais de auditoria, com média percentual de 73,51% versus 26,49% das demais regiões. Em todas as regiões, prevalece o número de mulheres sobre o de homens, com exceção da região Centro-Oeste, que no ano de 2018 e 2019, teve uma diferença média de 0,09% a mais para os homens.

Ao observar as variações do Sudeste, pode-se notar que os homens apresentaram um declínio no período, no ano de 2021 apontou 3,62% a menos em relação a 2017, já as mulheres apresentaram crescimento a cada ano, e em 2021 teve 16,67% a mais em relação a 2017. A região Norte possui o menor número, representando 1,09% de percentual médio de auditores brasileiros. A região Sul também teve crescimento das mulheres, o que condiz com a pesquisa de Küster e Almeida (2019), no estado de Santa Catarina, que apontou aumento das mulheres no mercado de trabalho contábil, inclusive dos 153 auditores por eles identificados, 48% são homens e 52% são mulheres, resultados próximos ao aqui encontrado. A tabela 3, apresenta as faixas etárias por região.

TABELA 3: DISTRIBUIÇÃO DA FAIXA ETÁRIA POR REGIÃO

NORTE												
	2017		2018		2019		2020		2021		MÉDIA DO PERÍODO	
	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%
ATÉ 24	27	0,26%	17	0,16%	10	0,10%	9	0,09%	14	0,12%	15	0,14%
25 A 39	88	0,83%	92	0,87%	85	0,83%	72	0,68%	70	0,60%	81	0,76%
40 A 59	22	0,21%	15	0,14%	17	0,17%	15	0,14%	18	0,15%	17	0,16%
60 MAIS	3	0,03%	3	0,03%	4	0,04%	2	0,02%	1	0,01%	3	0,02%
TOTAL	140	1,33%	127	1,20%	116	1,13%	98	0,93%	103	0,88%	117	1,09%
NORDESTE												
	2017		2018		2019		2020		2021		MÉDIA DO PERÍODO	
	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%
ATÉ 24	99	0,94%	106	1,00%	129	1,25%	104	0,98%	132	1,13%	114	1,06%
25 A 39	516	4,89%	504	4,78%	627	6,10%	649	6,14%	648	5,56%	589	5,49%
40 A 59	104	0,99%	101	0,96%	134	1,30%	129	1,22%	130	1,12%	120	1,12%
60 MAIS	8	0,08%	9	0,09%	11	0,11%	12	0,11%	7	0,06%	9	0,09%
TOTAL	727	6,89%	720	6,82%	901	8,76%	894	8,46%	917	7,87%	832	7,76%
SUDESTE												
	2017		2018		2019		2020		2021		MÉDIA DO PERÍODO	
	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%
ATÉ 24	1.499	14,21%	1.441	13,65%	1.262	12,27%	1.156	10,94%	1.490	12,79%	1.370	12,77%
25 A 39	5.646	53,53%	5.577	52,85%	5.331	51,85%	5.591	52,90%	5.984	51,35%	5.626	52,49%
40 A 59	776	7,36%	795	7,53%	817	7,95%	860	8,14%	979	8,40%	845	7,87%

60 MAIS	45	0,43%	37	0,35%	28	0,27%	39	0,37%	46	0,39%	39	0,36%
TOTAL	7.966	75,52%	7.850	74,39%	7.438	72,34%	7.646	72,35%	8.499	72,93%	7.880	73,51%
SUL												
	2017		2018		2019		2020		2021		MÉDIA DO PERÍODO	
	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%
ATÉ 24	229	2,17%	240	2,27%	208	2,02%	194	1,84%	236	2,03%	221	2,07%
25 A 39	823	7,80%	873	8,27%	915	8,90%	998	9,44%	1.061	9,10%	934	8,70%
40 A 59	256	2,43%	255	2,42%	185	1,80%	209	1,98%	231	1,98%	227	2,12%
60 MAIS	28	0,27%	29	0,27%	21	0,20%	23	0,22%	27	0,23%	26	0,24%
TOTAL	1.336	12,67%	1.397	13,24%	1.329	12,93%	1.424	13,47%	1.555	13,34%	1.408	13,13%
CENTRO - OESTE												
	2017		2018		2019		2020		2021		MÉDIA DO PERÍODO	
	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%
ATÉ 24	73	0,69%	82	0,78%	101	0,98%	82	0,78%	80	0,69%	84	0,78%
25 A 39	247	2,34%	310	2,94%	338	3,29%	365	3,45%	417	3,58%	335	3,12%
40 A 59	58	0,55%	62	0,59%	56	0,54%	55	0,52%	78	0,67%	62	0,57%
60 MAIS	1	0,01%	5	0,05%	3	0,03%	4	0,04%	5	0,04%	4	0,03%
TOTAL	379	3,59%	459	4,35%	498	4,84%	506	4,79%	580	4,98%	484	4,51%

Fonte: Dados da pesquisa

Com relação as faixas etárias, a que apresenta maior quantitativo de profissionais por região é a faixa de 25 a 39 anos, e que se faz presente uma maior concentração no Sudeste, no qual teve uma pequena redução em 2018 e 2019, mas voltou a crescer em 2020, e em 2021 apresentou um percentual de 5,99% a mais em relação a 2017. No geral, o número de profissionais começa a reduzir na faixa dos 40 a 59 anos, chegando a uma pequena quantidade na faixa dos 60 anos, no qual também se encontram mais empregados pela região Sudeste. A tabela 4, apresenta a distribuição da raça e cor por região.

TABELA 4: DISTRIBUIÇÃO DA RAÇA E COR POR REGIÃO

NORTE												
	2017		2018		2019		2020		2021		MÉDIA DO PERÍODO	
	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%
BRANCA	51	0,48%	41	0,39%	34	0,33%	33	0,31%	35	0,30%	39	0,36%
PARDA	82	0,78%	78	0,74%	62	0,60%	47	0,44%	41	0,35%	62	0,58%
PRETA	3	0,03%	0	0,00%	2	0,02%	3	0,03%	6	0,05%	3	0,03%
OUTRAS	4	0,04%	8	0,08%	18	0,18%	15	0,14%	21	0,18%	13	0,12%
TOTAL	140	1,33%	127	1,20%	116	1,13%	98	0,93%	103	0,88%	117	1,09%
NORDESTE												
	2017		2018		2019		2020		2021		MÉDIA DO PERÍODO	
	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%
BRANCA	287	2,72%	258	2,44%	349	3,39%	353	3,34%	348	2,99%	319	2,98%

PARDA	300	2,84%	317	3,00%	370	3,60%	378	3,58%	390	3,35%	351	3,27%
PRETA	40	0,38%	42	0,40%	58	0,56%	53	0,50%	64	0,55%	51	0,48%
OUTRAS	100	0,95%	103	0,98%	124	1,21%	110	1,04%	115	0,99%	110	1,03%
TOTAL	727	6,89%	720	6,82%	901	8,76%	894	8,46%	917	7,87%	832	7,76%
SUDESTE												
	2017		2018		2019		2020		2021		MÉDIA DO PERÍODO	
	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%
BRANCA	5.894	55,88%	5.672	53,75%	5.193	50,51%	5.255	49,73%	5.596	48,02%	5.522	51,57%
PARDA	1.289	12,22%	1.335	12,65%	1.364	13,27%	1.508	14,27%	1.742	14,95%	1.448	13,47%
PRETA	289	2,74%	330	3,13%	355	3,45%	391	3,70%	520	4,46%	377	3,50%
OUTRAS	494	4,68%	513	4,86%	526	5,12%	492	4,66%	641	5,50%	533	4,96%
TOTAL	7.966	75,52%	7.850	74,39%	7.438	72,34%	7.646	72,35%	8.499	72,93%	7.880	73,51%
SUL												
	2017		2018		2019		2020		2021		MÉDIA DO PERÍODO	
	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%
BRANCA	994	9,42%	1.068	10,12%	1.052	10,23%	1.112	10,52%	1.167	10,01%	1.079	10,06%
PARDA	57	0,54%	53	0,50%	69	0,67%	72	0,68%	108	0,93%	72	0,66%
PRETA	8	0,08%	17	0,16%	9	0,09%	15	0,14%	23	0,20%	14	0,13%
OUTRAS	277	2,63%	259	2,45%	199	1,94%	225	2,13%	257	2,21%	243	2,27%
TOTAL	1.336	12,67%	1.397	13,24%	1.329	12,93%	1.424	13,47%	1.555	13,34%	1.408	13,13%
CENTRO - OESTE												
	2017		2018		2019		2020		2021		MÉDIA DO PERÍODO	
	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%
BRANCA	176	1,67%	189	1,79%	224	2,18%	232	2,20%	272	2,33%	219	2,03%
PARDA	116	1,10%	164	1,55%	159	1,55%	155	1,47%	176	1,51%	154	1,44%
PRETA	12	0,11%	20	0,19%	21	0,20%	19	0,18%	24	0,21%	19	0,18%
OUTRAS	75	0,71%	86	0,81%	94	0,91%	100	0,95%	108	0,93%	93	0,86%
TOTAL	379	3,59%	459	4,35%	498	4,84%	506	4,79%	580	4,98%	484	4,51%

Fonte: Dados da pesquisa

Ao observar a Tabela 4, vê-se que os autodeclarados brancos são predominantes em três regiões: Sudeste, Sul e Centro-Oeste, com destaque para região Sudeste com 51,57% do percentual médio. Já os autodeclarados pardos, sobressaiu-se no Norte e Nordeste, mas com pequena diferença, em que no Norte os autodeclarados pardos apresentaram percentual médio do período 0,22% a mais do que os autodeclarados brancos, e no Nordeste com 0,29%, nessa mesma ordem.

Com relação aos autodeclarados pretos, apesar de se observar um leve crescimento nas regiões, ainda é muito baixa a representatividade desses profissionais, embora o Nordeste seja a região com maior população autodeclarada preta, com cerca de 11,4% segundo dados de 2021 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Pode-se notar que a maior concentração de auditores é na região Sudeste, apresentando em 2021 um aumento de 79,93% em relação a 2017.

Entretanto, entre as outras raças, os autodeclarados indígenas apresentam menor quantificação como visto na Tabela 1, veio também apresentar mais profissionais no Sudeste, com percentual médio de 0,07%, um fato curioso a se observar, já que a região Norte, segundo dados do IBGE, no ano de 2019, possuía maior população indígena do Brasil, respectivamente 4.504 localidades indígenas, que equivale a 63,4% do total. Isto pode ser justificado pelo fato de a população indígena ser a minoria com ensino superior completo, principalmente na área contábil, e também, pela região Sudeste proporcionar mais oportunidades de empregos atraindo profissionais de outras regiões. Outro fator a se considerar, é que se tratando do auditor independente, a região Norte possui apenas uma *Big Four* conforme o quadro 1 e apenas duas empresas não *Big Four* conforme o quadro 2. A tabela 5, a seguir aponta os tipos de pessoas com deficiência por região.

TABELA 5: DISTRIBUIÇÃO DO TIPO DE DEFICIÊNCIA POR REGIÃO

NORTE												
	2017		2018		2019		2020		2021		MÉDIA DO PERÍODO	
	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%
FISICA	1	0,01%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0,01%
VISUAL	0	0%	0	0%	1	0,01%	1	0,01%	1	0,01%	1	0,01%
AUDITIVA	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
OUTRAS	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	1	0,01%	0	0%	1	0,01%	1	0,01%	1	0,01%	1	0,01%
NORDESTE												
	2017		2018		2019		2020		2021		MÉDIA DO PERÍODO	
	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%
FISICA	1	0,01%	3	0,03%	5	0,05%	4	0,04%	4	0,03%	3	0,03%
VISUAL	1	0,01%	1	0,01%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,01%	1	0,01%
AUDITIVA	0	0,00%	1	0,01%	1	0,01%	1	0,01%	1	0,01%	1	0,01%
OUTRAS	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	2	0,02%	5	0,05%	6	0,06%	5	0,05%	6	0,05%	5	0,04%
SUDESTE												
	2017		2018		2019		2020		2021		MÉDIA DO PERÍODO	
	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%
FISICA	84	0,80%	64	0,61%	72	0,70%	72	0,68%	59	0,51%	70	0,66%
VISUAL	43	0,41%	28	0,27%	40	0,39%	36	0,34%	35	0,30%	36	0,34%
AUDITIVA	17	0,16%	14	0,13%	17	0,17%	24	0,23%	25	0,21%	19	0,18%
OUTRAS	1	0,01%	5	0,05%	3	0,03%	4	0,04%	3	0,03%	3	0,03%
TOTAL	145	1,37%	111	1,05%	132	1,28%	136	1,29%	122	1,05%	129	1,21%
SUL												
	2017		2018		2019		2020		2021		MÉDIA DO PERÍODO	
	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%

FISICA	3	0,03%	1	0,01%	7	0,07%	6	0,06%	7	0,06%	5	0,04%
VISUAL	2	0,02%	3	0,03%	5	0,05%	4	0,04%	3	0,03%	3	0,03%
AUDITIVA	2	0,02%	2	0,02%	3	0,03%	5	0,05%	6	0,05%	4	0,03%
OUTRAS	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	7	0,07%	6	0,06%	15	0,15%	15	0,14%	16	0,14%	12	0,11%
CENTRO - OESTE												
	2017		2018		2019		2020		2021		MÉDIA DO PERÍODO	
	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%	QTE	%
FISICA	1	0,01%	1	0,01%	3	0,03%	3	0,03%	4	0,03%	2	0,02%
VISUAL	1	0,01%	1	0,01%	2	0,02%	1	0,01%	2	0,02%	1	0,01%
AUDITIVA	0	0,00%	0	0,00%	1	0,01%	1	0,01%	1	0,01%	1	0,01%
OUTRAS	0	0,00%	0	0,00%	1	0,01%	1	0,01%	1	0,01%	1	0,01%
TOTAL	2	0,02%	2	0,02%	7	0,07%	6	0,06%	8	0,07%	5	0,05%

Fonte: Dados da pesquisa

Quanto aos tipos de deficiência por região, ao ver a tabela 5, dentre o período dos cinco anos, a região Norte apresentou o menor número de profissionais com algum tipo de deficiência, com 0,01% percentual médio, já a região Sudeste apresentou o maior quantitativo, com 1,21% percentual médio, porém teve uma redução de 15,86% em 2021 em relação a 2017. Com relação às outras deficiências, apenas o Sudeste e Centro-Oeste forneceram dados, porém o tipo múltipla como demonstrado na tabela 1, apresentou um único profissional e este se encontra empregado na região Sudeste. Conforme o IBGE, no ano de 2021, o Brasil apresentou 24% da população com algum tipo de deficiência, diante dos dados da RAIS cerca de 0,52% estão empregados em algum tipo de atividade, e desses, apenas 0,0002% estão na subclasse que inclui o auditor aqui estudada.

No quesito das características pessoais do auditor por região, percebe-se que as mulheres representam maior número em todas as regiões, e que os autodeclarados pardos predominam no Norte e Nordeste, enquanto os autodeclarados brancos prevalecem no Sudeste, Sul e Centro-Oeste, com idade até 39 anos e sem deficiência. No próximo tópico, são apresentadas as médias salariais conforme as características e região geográfica.

4.2 CARACTERÍSTICAS REMUNERATÓRIAS DOS AUDITORES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

As Tabelas 6 a 10 apresentam as mesmas características (gênero, raça, idade e deficiência) em todo Brasil, quanto a cada região, sob a perspectiva da remuneração

desses profissionais. Com base na remuneração, os respectivos valores foram apresentados conforme os dados coletados na RAIS, definidas como Remuneração média mensal, por meio de média aritmética das remunerações individuais, convertidas em salários mínimos no período vigente do ano-base. Conforme a RAIS, integram essa remuneração os salários, ordenados, vencimentos, honorários, vantagens, adicionais, gratificações, etc., com exceção do 13º salário, que não são considerados para efeito estatístico. A tabela 6, apresenta a remuneração média por ano, do período de 2017 a 2021 e seu desvio padrão.

TABELA 6: REMUNERAÇÃO MÉDIA DAS CARACTERÍSTICAS POR ANO

		2017	2018	2019	2020	2021	REMUNERAÇÃO MÉDIA DO PERÍODO	DESVIO PADRÃO
		R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$
GÊNERO	HOMEM	7.200,76	7.279,59	6.775,25	6.640,48	6.156,60	6.810,54	407,45
	MULHER	5.916,07	5.949,75	5.681,11	5.556,84	5.394,26	5.699,61	211,37
FAIXA ETÁRIA	ATÉ 24	3.605,51	3.588,44	3.401,16	3.147,31	2.884,56	3.325,40	275,48
	25 A 39	7.215,86	7.135,95	6.676,45	6.379,23	6.097,42	6.700,98	429,58
	40 A 59	8.616,34	8.883,64	8.518,88	8.556,41	8.337,34	8.582,52	177,01
	60 MAIS	5.367,74	6.299,30	5.999,58	6.859,77	6.555,74	6.216,43	510,53
RAÇA/ COR	BRANCA	7.140,93	7.172,79	6.760,72	6.575,73	6.326,78	6.795,39	325,85
	PARDA	4.937,01	5.118,36	5.008,98	4.982,51	4.784,44	4.966,26	108,75
	PRETA	5.433,75	5.525,46	5.393,27	5.496,92	4.806,61	5.331,20	266,37
	OUTRAS	6.416,93	6.947,29	5.963,94	5.754,32	5.802,45	6.176,99	450,61
TIPO DE DEFICIÊNCIA	FÍSICA	4.796,97	5.527,69	4.220,07	4.079,18	3.962,22	4.517,23	580,95
	VISUAL	3.962,98	3.479,46	4.142,99	4.107,52	3.872,47	3.913,08	237,84
	AUDITIVA	3.624,07	4.125,24	3.924,53	3.097,07	3.638,06	3.681,79	347,19
	OUTRAS	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme a Tabela 6, é possível identificar que as remunerações variam conforme as suas respectivas características se diversificam. Há desigualdade salarial em diversas áreas, e na profissão de auditor não é diferente. Em relação ao gênero, como foi visto na tabela 1, que apresentou crescimento das mulheres auditoras tanto em relação aos homens quanto ao longo do período, a realidade salarial é divergente, pois, como se pode observar na Tabela 6, a média de remuneração é maior para o sexo masculino, sendo de 6.810,54, superior aos 5.699,61 das mulheres, ou seja, as mulheres receberam entre 2017 a 2021, em média, 84% da remuneração percebida pelos homens.

Estes resultados corroboram com as pesquisas de Voget et al. (2020); Borsatto Junior, Zabotti e Araújo (2020); Silva, Souza e Silva (2019) e; Souza e Silva (2023), que estudaram o mercado de trabalho contábil e também identificaram a desigualdade salarial, considerada por eles discriminação de gênero, em que os homens são valorizados em relação as mulheres. Inclusive, Souza e Silva (2023) apontam que as mulheres recebem em média 3,60 salários-mínimos, enquanto os homens recebem em média 5,48 salários-mínimos.

Com base na faixa etária, pode-se observar que a média da remuneração aumenta conforme a idade avança, mas apresenta uma redução na faixa a partir dos 60 anos. A faixa dos 40 a 59 anos, além de possuir melhor remuneração, também apresenta valores mais uniformes, ou seja, menos dispersos da média (menor desvio padrão dentre as faixas etárias). Isto corrobora com os resultados de Vogt et al. (2020), que demonstraram que as remunerações aumentam conforme a idade aumenta, porém cai novamente a partir dos 65 anos.

Essas diferenças de remuneração nas faixas etárias, podem ser compreendidas, ao observar a pesquisa de Schöntag e Souza (2018), que abordam sobre o processo inicial da carreira do auditor, quando jovens, iniciam como *trainee*, e a cada nível hierárquico vão se capacitando, adquirindo experiência e também maiores idades e conseqüentemente melhores remunerações. Os dados encontrados na tabela 6 corroboram esse entendimento, exceto na última faixa etária, quando a remuneração média cai para a segunda menor, só sendo superior àquela recebida pelos iniciantes na carreira (abaixo de 24 anos), contrariando a ideia do aumento do salário por mérito (qualificação e experiência acumulada ao longo da vida funcional) dos auditores acima de 60 anos.

Quanto a raça e cor, os autodeclarados brancos apresentam maior média salarial do período com R\$ 6.795,39, porém ao analisar as raças que estão incluídas na categoria Outras, conforme a tabela 6, tem-se destaque a raça autodeclarada amarela, com média salarial de R\$ 8.243,52 e desvio padrão de 681,80, porém esses dados foram deduzidos apenas com base na região sudeste, a única que informou tais remunerações, entretanto, que corroboram com os dados apresentados por Vogt et al. (2020) que relata que a raça asiática possui salários mais elevados no período por ele analisado.

Já os autodeclarados pretos tiveram média superior aos autodeclarados pardos, porém os pardos apresentaram menor dispersão nos valores. Os estudos de

Vogt et al. (2020) e; Borsatto Junior, Zabotti e Araújo (2020), apontam que a raça autodeclarada preta sofre discriminação salarial, com salários inferiores aos autodeclarados brancos, o que também pode-se observar em relação a Tabela 6.

Quanto ao tipo de deficiência, os dados foram estimados com base na região Sudeste, a única que dispôs tais informações e referente apenas a deficiência física, visual e auditiva. O que se pode observar na tabela 6 é que os auditores com deficiência física possuem média salarial mais alta em relação aos demais tipos de deficiência, porém menor que a média do auditor do gênero feminino, daqueles em final de carreira (maiores de 60 anos) e dos autodeclarados pretos, se constituindo entre as menores remunerações recebidas, pois só é superior àquela recebida pelos que possuem até 24 anos. Concorda em parte com os achados de Voget et al. (2020), quando identificou que os tipos de deficiências física e auditiva, nessa ordem, foram destacadas, e o que se vê na tabela 6, é que a visual teve mais destaque que a auditiva. A Tabela 7 apresenta as remunerações médias conforme gênero e regiões.

TABELA 7: REMUNERAÇÃO MÉDIA DO GÊNERO POR REGIÃO

NORTE							
	2017	2018	2019	2020	2021	REMUNERAÇÃO MÉDIA DO PERÍODO (R\$)	DESVIO PADRÃO (R\$)
	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$		
HOMEM	3.685,32	3.907,86	4.451,87	4.046,17	3.589,32	3.936,11	304,00
MULHER	3.269,14	3.502,28	3.153,70	3.245,97	3.276,62	3.289,54	115,06
NORDESTE							
	2017	2018	2019	2020	2021	REMUNERAÇÃO MÉDIA DO PERÍODO (R\$)	DESVIO PADRÃO (R\$)
	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$		
HOMEM	5.172,32	4.428,83	4.260,49	4.171,30	3.838,16	4.374,22	443,04
MULHER	3.789,81	3.697,52	3.879,93	3.456,86	3.318,04	3.628,43	209,69
SUDESTE							
	2017	2018	2019	2020	2021	REMUNERAÇÃO MÉDIA DO PERÍODO (R\$)	DESVIO PADRÃO (R\$)
	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$		
HOMEM	7.771,23	8.025,02	7.290,73	7.179,96	6.631,53	7.379,69	485,24
MULHER	6.489,79	6.564,52	6.300,09	6.145,53	5.958,83	6.291,75	221,77
SUL							
	2017	2018	2019	2020	2021	REMUNERAÇÃO MÉDIA DO PERÍODO (R\$)	DESVIO PADRÃO (R\$)
	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$		
HOMEM	5.685,11	5.428,47	5.935,10	5.695,33	5.246,08	5.598,02	238,03
MULHER	4.677,49	4.563,82	4.404,94	4.369,46	4.219,83	4.447,11	158,85
CENTRO - OESTE							
	2017	2018	2019	2020	2021	REMUNERAÇÃO MÉDIA DO PERÍODO (R\$)	DESVIO PADRÃO (R\$)
	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$		

HOMEM	4.959,36	5.184,48	5.458,70	5.286,07	5.496,49	5.277,02	195,31
MULHER	3.956,14	4.081,99	3.606,15	3.977,91	3.998,14	3.924,07	164,58

Fonte: Dados da pesquisa

Ao analisar os gêneros quanto a sua região, verifica-se que as médias de remuneração no período tiveram reduções ao comparar 2021 em relação a 2017, com exceção do Centro-Oeste que apresentou um aumento de 10,83% para os homens e 1,06% para as mulheres, e no Norte apenas para as mulheres um pequeno aumento de 0,23% no final do período.

Pela leitura da tabela 7, observa-se que os mais baixos salários para homens e mulheres estão na região Norte e os mais altos no Sudeste. Assim, a região Sudeste apresenta média de remuneração do período mais atrativa para ambos os sexos, porém é perceptível que tanto no Sudeste como nas demais regiões brasileiras os homens recebem remuneração superior à das mulheres. Em todas as regiões as mulheres apresentam valores menos dispersos, com destaque para o Norte com o menor desvio padrão de 115,06. Segundo a pesquisa de Borsatto Junior, Zabotti e Araújo (2020), em todos os estados, a maior remuneração média dos contadores são dos autodeclarados como homens brancos, em segundo dos homens não brancos, depois as mulheres brancas e por último as mulheres não brancas. A tabela 8, mostra a remuneração média por região conforme a faixa etária.

TABELA 8: REMUNERAÇÃO MÉDIA DA FAIXA ETÁRIA POR REGIÃO

NORTE							
	2017	2018	2019	2020	2021	REMUNERAÇÃO MÉDIA DO PERÍODO (R\$)	DESVIO PADRÃO (R\$)
	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$		
ATÉ 24	2.547,08	2.174,20	-	-	-	2.360,64	186,44
25 A 39	3.950,00	4.107,34	3.909,98	3.782,82	3.900,00	3.930,03	104,70
40 A 59	2.859,49	-	-	-	-	2.859,49	-
60 MAIS	-	-	-	-	-	-	-
NORDESTE							
	2017	2018	2019	2020	2021	REMUNERAÇÃO MÉDIA DO PERÍODO (R\$)	DESVIO PADRÃO (R\$)
	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$		
ATÉ 24	2.842,84	2.711,90	2.599,55	2.425,79	2.249,40	2.565,90	209,26
25 A 39	4.674,08	4.466,61	4.438,13	4.157,81	3.873,57	4.322,04	278,00
40 A 59	4.693,03	3.442,94	3.563,75	3.047,63	3.128,85	3.575,24	590,72
60 MAIS	-	-	-	-	-	-	-
SUDESTE							
	2017	2018	2019	2020	2021	REMUNERAÇÃO MÉDIA DO PERÍODO (R\$)	DESVIO PADRÃO (R\$)
	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$		

ATÉ 24	3.721,44	3.735,94	3.533,67	3.249,03	2.983,09	3.444,63	290,07
25 A 39	7.877,96	7.848,49	7.255,03	6.910,28	6.598,47	7.298,05	506,14
40 A 59	10.714,28	11.130,82	10.241,54	10.463,88	10.294,90	10.569,08	325,63
60 MAIS	6.269,38	8.949,50	7.103,28	8.929,74	8.266,44	7.903,67	1057,3
SUL							
	2017	2018	2019	2020	2021	REMUNERAÇÃO MÉDIA DO PERÍODO (R\$)	DESVIO PADRÃO (R\$)
	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$		
ATÉ 24	3.486,70	3.332,22	3.145,00	3.016,84	2.750,75	3.146,30	254,42
25 A 39	5.610,44	5.414,52	5.681,72	5.379,14	5.050,74	5.427,31	220,25
40 A 59	5.488,17	5.133,97	5.312,61	5.283,57	4.952,95	5.234,25	180,13
60 MAIS	4.865,20	4.617,32	-	6.521,92	5.670,81	5.418,81	746,53
CENTRO - OESTE							
	2017	2018	2019	2020	2021	REMUNERAÇÃO MÉDIA DO PERÍODO (R\$)	DESVIO PADRÃO (R\$)
	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$		
ATÉ 24	3.026,56	3.178,94	3.336,28	3.030,34	2.686,89	3.051,80	215,10
25 A 39	4.676,79	4.838,00	5.041,33	5.151,46	5.401,00	5.021,72	250,52
40 A 59	5.289,50	5.670,62	4.046,52	3.893,70	3.715,07	4.523,08	797,54
60 MAIS	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

Nem todas as regiões informaram as médias conforme as faixas etárias, principalmente em relação à remuneração de auditores a partir de 60 anos, que foram divulgadas apenas no Sudeste e Sul. Conforme apresentado na Tabela 6 a melhor média salarial é da faixa do 40 a 59, porém observando por região, verifica-se que a faixa 25 a 39 apresenta melhores médias, com exceção do Sudeste que prevalece a faixa anteriormente apontada. Com relação ao desvio padrão, a faixa etária de 40 a 59 anos no Sul, apresentou valores menos dispersos, enquanto para os auditores com 60 anos ou mais, no Sudeste, mostrou alta distância da média, indicando heterogeneidade na remuneração entre estes.

Esse crescimento de remuneração conforme o amadurecimento e depois redução quando chega a última faixa etária, pode ser explicado, conforme Voget et al. (2020) ao apontarem o fator tempo de trabalho como influenciador nas remunerações, pois, a experiência adquirida no mercado de trabalho pode explicar essas desigualdades salariais. Porém, Voget et al. (2020) constataram que, quando o contador atinge a última faixa etária (65 anos), precisa continuar trabalhando, mas o salário médio diminui aproximadamente 18%. Na tabela 7, pode-se observar que na região Sudeste, há uma diminuição de salário de 25% dos auditores com 60 anos ou mais, em relação aos profissionais na faixa etária imediatamente anterior (40 a 59 anos). A tabela 9, apresenta a média da remuneração da raça/cor e região.

TABELA 9: REMUNERAÇÃO MÉDIA DA RAÇA/COR POR REGIÃO

NORTE							
	2017	2018	2019	2020	2021	REMUNERAÇÃO MÉDIA DO PERÍODO (R\$)	DESVIO PADRÃO (R\$)
	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$		
BRANCA	3.799,80	3.974,52	3.972,42	3.797,82	3.450,07	3.798,93	191,12
PARDA	3.266,07	3.642,76	3.572,59	3.574,47	3.787,66	3.568,71	170,33
PRETA	-	-	-	-	-	-	-
OUTRAS	-	-	-	-	-	-	-
NORDESTE							
	2017	2018	2019	2020	2021	REMUNERAÇÃO MÉDIA DO PERÍODO (R\$)	DESVIO PADRÃO (R\$)
	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$		
BRANCA	5.200,11	4.995,33	4.853,82	4.496,86	4.389,08	4.787,04	303,66
PARDA	3.768,08	3.433,98	3.457,89	3.173,57	3.008,54	3.368,41	260,58
PRETA	5.517,69	3.818,12	4.389,03	5.127,00	3.662,40	4.502,85	722,17
OUTRAS	3.484,47	3.348,02	3.002,26	2.535,41	2.620,88	2.998,21	378,26
SUDESTE							
	2017	2018	2019	2020	2021	REMUNERAÇÃO MÉDIA DO PERÍODO (R\$)	DESVIO PADRÃO (R\$)
	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$		
BRANCA	7.597,33	7.717,86	7.220,35	7.084,88	6.789,92	7.282,07	338,88
PARDA	5.395,11	5.738,73	5.588,43	5.515,68	5.252,63	5.498,12	165,67
PRETA	5.474,21	5.867,99	5.679,63	5.692,63	5.010,65	5.545,02	294,88
OUTRAS	7.123,10	7.584,22	6.724,19	4.073,60	6.389,21	6.378,86	1219,9
SUL							
	2017	2018	2019	2020	2021	REMUNERAÇÃO MÉDIA DO PERÍODO (R\$)	DESVIO PADRÃO (R\$)
	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$		
BRANCA	5.490,89	5.209,39	5.367,23	5.076,03	4.992,92	5.227,29	182,86
PARDA	5.149,67	5.153,29	5.152,41	4.397,67	4.419,23	4.854,45	364,23
PRETA	***	4.267,72	***	***	3.075,29	3.671,51	596,22
OUTRAS	4.020,25	4.100,46	3.837,71	5.331,95	3.510,97	4.160,27	619,94
CENTRO – OESTE							
	2017	2018	2019	2020	2021	REMUNERAÇÃO MÉDIA DO PERÍODO (R\$)	DESVIO PADRÃO (R\$)
	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$		
BRANCA	5.255,95	5.484,01	5.740,62	5.459,46	5.322,28	5.452,46	167,12
PARDA	3.907,90	4.013,28	3.924,28	4.119,07	4.505,66	4.094,04	219,11
PRETA	***	4.511,35	4.651,12	4.658,31	5.422,51	4.810,82	357,98
OUTRAS	3.331,94	3.918,60	2.528,59	3.305,04	3.120,02	3.240,84	445,80

Fonte: Dados da pesquisa

Observando a remuneração auferida pelos auditores pela perspectiva de raça/cor, conforme a tabela 9, a raça branca possui a maior remuneração média para o período estudado em todas as regiões, principalmente na região Sudeste. O Sudeste também apresenta remunerações mais uniformes na raça autodeclarada parda, e um alto desvio padrão em outras raças, provavelmente por conta da cor

amarela que possui remunerações superiores que os autodeclarados brancos, como já explicado anteriormente na tabela 6.

Cabe ressaltar que, em dois anos, pode-se observar que renda média do auditor autodeclarado preto ultrapassou aquela auferida pelo auditor de cor autodeclarada branca, em 2017 com 6,11% e 2020 com 14,01% a mais. Porém, na maior parte dos anos analisados, a realidade é totalmente contrária, na qual a desigualdade salarial é nítida, e segundo Borsatto Junior, Zabotti e Araújo (2020), a situação ainda se agrava quando se trata de mulheres autodeclaradas negras e pardas.

Esclarece-se que a região Norte não forneceu dados de remuneração para auditores da cor autodeclarada preta, e nenhuma região informou sobre a remuneração do auditor indígena. A Tabela 10 apresenta a média de remuneração por tipo de deficiência e por região. As regiões Norte, Nordeste, Sul e Centro-Oeste não divulgaram esses dados, razão pela qual a tabela 10 traz apenas os dados da região Sudeste do Brasil.

TABELA 10: REMUNERAÇÃO MÉDIA DO TIPO DE DEFICIÊNCIA POR REGIÃO

SUDESTE							
	2017	2018	2019	2020	2021	REMUNERAÇÃO MÉDIA DO PERÍODO (R\$)	DESVIO PADRÃO (R\$)
	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$		
FÍSICA	4.807,76	5.668,28	4.237,33	4.142,85	3.979,77	4.567,20	617,12
VISUAL	3.970,28	3.514,42	4.321,09	4.342,76	4.194,71	4.068,65	307,12
AUDITIVA	3.674,35	-	3.936,34	3.132,61	3.683,33	3.606,66	293,20
OUTRAS	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

Como já mencionado na tabela 6, a média da remuneração com base no tipo de deficiência, só foi informada pela região Sudeste, e tem como maior média do período a do tipo física, porém nos anos de 2019 a 2021 a do tipo visual foi maior. As remunerações se apresentaram mais uniformes na deficiência auditiva (menor desvio padrão).

Dessa forma, com base em todos os dados estatísticos apresentados e detalhados por meio das Tabelas 1 a 10, pode-se verificar que existem grandes diferenças na quantidade e na remuneração de profissionais de auditoria por causa

do seu perfil sociodemográfico, quanto ao gênero, faixa etária, raça/cor, tipo de deficiência em todas as regiões brasileiras.

Então, sendo assim, pode-se dizer que apesar das mulheres auditoras aumentarem sua inserção no mercado de trabalho brasileiro, sendo maioria em relação aos homens, ainda existe a desigualdade salarial de gênero, no qual os homens ainda percebem maiores remunerações em todas as regiões.

Com relação a raça/cor, apesar dos autodeclarados brancos ter o maior número de profissionais e melhor remuneração na maioria das regiões, a raça autodeclarada amarela se destaca com remuneração média mais alta no Sudeste. Os autodeclarados pretos apresentam ainda remunerações inferiores aos homens autodeclarados brancos, o que também caracteriza uma desigualdade salarial por raça, além da de gênero.

A faixa etária mais madura dos 40 aos 59 anos tem melhor remuneração, mesmo não sendo a que possui maior quantidade de profissionais, o que pode ser devido ao tempo de experiência adquirida e capacitações, que em outras palavras, segundo Muzel (2018) a educação continuada acelera a maturidade profissional.

Dentre os auditores com deficiência, as mais encontradas foram a física, visual e auditiva. Apesar de nem todas as regiões dispuserem informação sobre a remuneração por tipo de deficiência, a que apresentou, o Sudeste brasileiro, revela uma situação ainda mais discriminatória do que as desigualdades de gênero, raça e idade, em que as remunerações mais baixas são encontradas entre os auditores com deficiência.

Por fim, constatou-se que a região Sudeste concentra a maior parte dos auditores no Brasil, que auferem remuneração média mais alta, portanto, constituindo-se a região na qual oferece melhores oportunidades para o profissional de auditoria. O que contradiz, com a pesquisa de Oliveira et al. (2019), quando apontam que a regiões mais atrativas financeiramente possuem menos profissionais, e que pode estar atrelado a relação de oferta e demanda, porém como foi apresentado nas tabelas 7 a 10, a região Sudeste é a mais atrativa em remuneração, como também a mais populosa segundo as tabelas 2 a 5. Contudo, esse aumento de profissionais na região Sudeste, pode ser explicado tanto pelo aumento de pessoas que ingressam e concluem o ensino superior na área Contábil, ou conforme Miranda e Lima (2018), que apontam que cerca de 32,8% dos profissionais de sua pesquisa, advieram de outras empresas de auditoria, em busca de melhores oportunidades.

Por fim, ao observar as características do auditor quanto a sua remuneração, pode-se dizer que as melhores remunerações são destinadas ao gênero masculino, autodeclarado branco, na faixa etária de 40 a 59 anos, e que trabalham na região Sudeste. Ressalta-se, ainda, que nas demais regiões brasileiras, observa-se maior remuneração entre os auditores de 25 a 29 anos. Por outro lado, os que menos ganham são do gênero feminino, de raça autodeclarada parda, na faixa etária até 24 anos, e que trabalham na região Norte.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quanto ao primeiro objetivo específico, foram descritas as informações sobre o profissional de auditoria no mercado de trabalho em relação a suas características sociodemográficas quanto ao gênero, faixa etária, raça/cor e, tipo de deficiência. Nesta perspectiva, os resultados dessa pesquisa evidenciam que houve uma mudança no perfil sociodemográfico dos profissionais de auditoria no mercado de trabalho de 2017 a 2021 quanto ao gênero, em que se observou um crescimento de profissionais, principalmente em relação as mulheres, que passaram a dominar o mercado de trabalho brasileiro. A faixa etária mais populosa é dos 25 a 39 anos, quanto a raça os brancos prevalecem como maioria e os que possuem alguma deficiência são a minoria.

Quando observado o perfil do auditor por região geográfica, constatou-se que as mulheres apresentaram crescimento em todas as regiões, os brancos prevalecem na maior parte do Brasil, com exceção do Norte e Nordeste que tiveram uma concentração maior de autodeclarados pardos, os deficientes tiveram maior quantitativo na região Sudeste, sendo esta região a que apresenta maior concentração de profissionais em todas as características.

Ao comparar a média de remuneração do profissional de auditoria com o seu perfil sociodemográfico, constatou-se que em termos regionais, o Sudeste apresentou melhor remuneração; apesar das mulheres serem maioria em relação aos homens, há desigualdades na remuneração, o que caracteriza uma desigualdade de gênero, por elas perceberem menores salários que eles; a faixa etária dos 40 a 59 anos recebem melhor remuneração, enquanto os autodeclarados pardos e pretos apresentaram salários inferiores aos dos brancos, confirmando também desigualdade

salarial por raça. Porém, os dados sugerem que a maior desigualdade foi para com os deficientes, cuja diferença salarial é elevada.

A discussão dos dados obtidos se deu por meio do cotejo com estudos anteriores que, embora abordem a profissão contábil como um todo, puderam servir de apoio ao presente trabalho.

A partir dos resultados, portanto, conclui-se que, no período de 2017 a 2021, é possível inferir que o gênero masculino, autodeclarado branco, sem deficiência e empregado na região sudeste recebe maior remuneração em relação aos demais.

Ressalta-se, ainda, que os resultados deste estudo abrangeram o período de 2020 e 2021, em que ocorria a pandemia da Covid-19, que afetou de forma substancial as relações de trabalho no mercado brasileiro, porém, como visto nos resultados, parece não ter afetado adversamente o quantitativo da profissão do auditor, visto que em 2020 e 2021, observou-se um aumento de profissionais contratados.

Algumas limitações puderam ser observadas, o que não diminuiu a importância desta pesquisa, em relação a limitação da subclasse da RAIS, 69.20-6 - Atividades de Contabilidade, Consultoria e Auditoria Contábil e Tributária, em que a atividade de Auditor, ainda não é disponibilizada de forma separada e sim agrupada, não sendo possível extrair com exatidão apenas os dados referentes ao auditor. Ainda, referente a RAIS, é que os dados não abrangem o trabalho informal, pois não são informados ao governo.

Outras limitações do estudo que dizem respeito aos dados, refere-se a não possibilidade de obtenção de dados sobre o tempo de experiência dos profissionais e nem sua carga horária de trabalho, por exemplo, dos deficientes para comparar se a remuneração destes é desigual devido ao fator horas trabalhadas.

Contudo, esta pesquisa contribui para demonstrar que a realidade do mercado de trabalho como um todo parece não ser diferente do mercado do profissional de auditoria, que apresentou diferenças na quantidade auditores e de remuneração entre os gêneros, raça/cor, faixa etária, tipo de deficiência e também entre as regiões do país, evidenciando que há desigualdades sociais, de gênero, raciais e geográficas.

Como sugestão para estudos futuros incentiva-se a realização de pesquisas mais aprofundadas por meio de análise de microdados, para tentar identificar melhor de forma individualizada, os profissionais de auditoria, além de explorar outros aspectos quanto a admissão e desligamento, ao tempo de trabalho, vínculo empregatício, tamanho de empresa empregadora, mercado informal, entre outros.

Sugere-se também pesquisas que busquem dar continuidade em acompanhar o mercado de trabalho do profissional de auditoria nos próximos períodos, além daquelas que tentem identificar as causas das desigualdades salariais aqui detectadas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marcelo Cavalcanti. **Auditoria**: abordagem moderna e completa. 9. ed. [2. Reimpr.] – São Paulo: Atlas, 2019.

ATTIE, William. **Auditoria**: conceitos e aplicações. – 7. ed. – São Paulo: Atlas, 2018.

BAZZANELLA, André; TAFNER, Elizabeth Penzlien; SILVA, Everaldo da. **Metodologia científica**. Indaial: Uniasselvi, 2013.

BORBA, José Alonso. *et al.* Características das certificações profissionais (obrigatórias e voluntárias) das áreas Contábil e de Finanças. **Revista Brasileira de Contabilidade**. DOI:10.17648/rbc-vol2n236-1838. Jun 2019. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/333633104_Caracteristicas_das_certificacoes_profissionais_obrigatorias_e_voluntarias_das_areas_Contabil_e_de_Financas. Acesso em: 04 out. 2022

BORSATTO Junior, J. L.; ZABOTTI, E. D.; ARAÚJO, M. da P. (2020). Gênero, Etnia e Raça: Débito ou Crédito na Contabilidade? **Contabilidade Vista & Revista**, 31 (2). Disponível em: <<https://doi.org/10.22561/cvr.v31i2.4954>>. Acesso em: 09 mai. 2023.

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**, [S. l.], v. 17, n. 1, p. 151–174, 2018. DOI: 10.18593/race.v17i1.15168. Disponível em: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/race/article/view/15168>. Acesso em: 14 jul. 2022.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **NBC PG 100 (R1)** – Cumprimento do Código, princípios fundamentais e da Estrutura Conceitual, 2019. Disponível em: [https://www1.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?Codigo=2019/NBCPG100\(R1\)&arquivo=NBCPG100\(R1\).doc](https://www1.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?Codigo=2019/NBCPG100(R1)&arquivo=NBCPG100(R1).doc) Acesso em: 13 out. 2022.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **RESOLUÇÃO CFC N.º 1.495**, DE 20 DE NOVEMBRO DE 2015. Disponível em: <https://www1.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?Codigo=2015/001495&arquivo=Res_1495.doc>. Acesso em: 17 out. 2022.

COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIO. **RESOLUÇÃO CVM Nº 23**, DE 25 DE FEVEREIRO DE 2021. Disponível em: <https://conteudo.cvm.gov.br/legislacao/resolucoes/resol023.html>. Acesso em: 17 out. 2022.

CREPALDI, Silvio Aparecido, 1952. **Auditoria contábil**: teoria e prática / Silvio Aparecido Crepaldi, Guilherme Simões Crepaldi. - 11. ed. - São Paulo: Atlas, 2019.

Gil, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Base de Informações Geográficas e Estatísticas sobre os indígenas e quilombolas para enfrentamento à Covid-19. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <<https://dadosgeociencias.ibge.gov.br/portal/sharing/rest/content/items/9556f8bfb3834b86a8cbe907a3cd0d2d/data>>. Acesso em: 13 mai. 2023.

INSTITUTO DOS AUDITORES INDEPENDENTES DO BRASIL (IBRACON). **Auditoria:** Registros de uma Profissão. Disponível em: <<http://www.ibracon.com.br/ibracon/Portugues/detInstitucional.php?cod=2>>. Acesso em: 20 ago. 2022.

INSTITUTO DOS AUDITORES INTERNOS DO BRASIL (IIA). Disponível em: <<https://iiabrasil.org.br/>>. Acesso em: 17 ago. 2022.

KRÜGER, C.; SANTOS, R. M. dos; LOPES, L. F. D. O PROFISSIONAL DE AUDITORIA: COMPORTAMENTO PLANEJADO E ENGAJAMENTO NO TRABALHO. **Revista GESTO: Revista de Gestão Estratégica de Organizações**, v. 10, n. 1, p. 117-139, 14 dez. 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.31512/gesto.v10i1.538>>. Acesso em: 22 set. 2022.

KUSTER, Mariana; ALMEIDA, Debora Aparecida. A empregabilidade no setor contábil e a questão de gênero em Santa Catarina. **Revista Catarinense de Economia**, v. 3, n. 1, p. 104 - 121, 25 ago. 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.54805/RCE.2527-1180.v3.n1.56>>. Acesso em: 29 set. 2022.

MARION, José Carlos. **Contabilidade empresarial e gerencial:** instrumentos de análise, gerência e decisão / José Carlos Marion; atualizador Ricardo Pereira Rios. – 19. ed. - São Paulo: Atlas, 2022.

MEIRA, Mariana Filipa Pinto. O impacto da Inteligência Artificial na Auditoria. **Repositório Aberto**. Faculdade de Economia Universidade do Porto. Disponível em: <<https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/124519>>. Acesso em: 08 jun. 2023.

MINISTÉRIO DO TRABALHO – MTE. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/rais>>. Acesso em: 10 fev. 2023.

MIRANDA, Claudio de Souza; LIMA, João Paulo Resende de. Turnover nas Empresas de Auditoria Externa: Quais São as Causas? **XVIII USP International Conference in Accounting**. São Paulo, 25 a 27 de julho de 2018. Disponível em: <<https://congressousp.fipecafi.org/anais/18UspInternational/ArtigosDownload/1138.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2022.

MUZEL, Vânia Pereira. A educação continuada no Brasil na perspectiva da carreira do auditor independente. São Paulo, 2018. **Biblioteca Digital da USP**. Disponível em: <<https://teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-29082018-152250/pt-br.php>>. Acesso em 03 ago. 2022.

OLIVEIRA, J. L. R. de; PAULA, B. B. de; SILVA, E. C.; FERNANDES, P. B.; FIGUEIREDO, A. T. L. Estabilidade e carreira da profissão contábil: uma análise longitudinal de 1996 a 2016. **Revista UNEMAT de Contabilidade**, [S. l.], v. 8, n. 16, 2020. DOI: 10.30681/ruc.v8i16.2997. Disponível em:

<<https://periodicos.unemat.br/index.php/ruc/article/view/2997>>. Acesso em: 11 out. 2022.

ROCHA, Camyla Sá Freire. Estudo Empírico sobre a relação dos estudantes da FACC-UFJF a respeito das Big Four. **Repositório Institucional UFJF**. 28-Jun-2019. Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). Disponível em: <<https://repositorio.ufjf.br/jspui/handle/ufjf/11008>>. Acesso em: 15 jul. 2022.

RODRIGUES, Auro de Jesus. *et al.* **Metodologia científica**. Aracaju: UNIT, 2014.

SANTOS, E. A. dos; MOURA, I. V.; ALMEIDA, L. B. de. Intenção dos Alunos em Seguir Carreira na Área de Contabilidade sob a Perspectiva da Teoria do Comportamento Planejado. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)**, [S. l.], v. 12, n. 1, 2018. DOI: 10.17524/repec.v12i1.1635. Disponível em: <<https://www.repec.org.br/repec/article/view/1635>>. Acesso em: 10 out. 2022.

SCHÖNTAG, Vinicius de Oliveira; SOUZA, Ângela Rozane Leal de. Treinamento Inicial do Profissional de Auditoria Independente. **Repositório Digital LUME**. 2015. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/183736>>. Acesso em: 11 jul. 2022.

SENA, Amorim Ramon; SENA, Viviane Barbosa de. A Percepção dos Discentes do Curso de Ciências Contábeis Quanto à Disciplina de Auditoria Contábil: Um Estudo de Caso. **ID ON LINE. Revista Multidisciplinar e de Psicologia**. V. 13, n. 48 (2019). Disponível em: <<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/2148>>. Acesso em: 12 ago. 2022.

SILVA, César Augusto Tibúrcio; SOUZA, Paulo Vitor Souza de; SILVA, Polyana Batista da. MUDANÇAS ESTRUTURAIS NO MERCADO DE TRABALHO ASSALARIADO CONTÁBIL BRASILEIRO. **Revista Universo Contábil**, [S.l.], v. 15, n. 4, p. 49-68, dez. 2019. ISSN 1809-3337. Disponível em: <<https://proxy.furb.br/ojs/index.php/universocontabil/article/view/7209>>. Acesso em: 10 maio 2023. doi: <http://dx.doi.org/10.4270/ruc.2019427>.

SOUZA, P. V. S. de; SILVA, C. A. T. DISCRIMINAÇÃO SALARIAL ENTRE OS GÊNEROS NO MERCADO DE TRABALHO ASSALARIADO CONTÁBIL BRASILEIRO. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, Boa Vista, v. 13, n. 39, p. 180-200, 2023. DOI: 10.5281/zenodo.7726106. Disponível em: <<https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/987>>. Acesso em: 12 mai. 2023.

VIEIRA, José Guilherme Silva. **Metodologia de pesquisa científica na prática**. Curitiba: Editora Fael, 2010.

VOGT, M.; BARBOSA, E. T.; SILVA, M. Z. da; SCHMITZ, A. P. Fatores determinantes das diferenças salariais entre as ocupações da contabilidade. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, RJ, v. 18, n. 2, p. 336–352, 2020. DOI: 10.1590/1679-395177220. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/77220>>. Acesso em: 08 mai. 2023.