

O Programa de Educação Profissional Continuada (PEPC) em Sergipe: experiências e perspectivas de Auditores Independentes.

MARIANA DÓREA FIGUEIREDO PINTO

Universidade Federal de Sergipe

JOENISON BATISTA DA SILVA

Universidade Federal de Sergipe

Resumo

Muito se tem discutido e debatido sobre a formação continuada na Contabilidade. Os conhecimentos específicos em contabilidade acrescidos com o de outras áreas do saber resultam em um enriquecimento na qualificação do profissional e garantem a sua permanência no mercado de trabalho. A função do profissional de contabilidade não se restringe mais na simples tarefa de lançamentos contábeis, mas sim, como um elemento importantíssimo na geração de informações vitais para as entidades, além de tomar parte no processo decisório e, também, ser gerador de informações para toda a sociedade. Uma especialização da área contábil é a Auditoria Independente, a qual demanda de uma ampla qualificação técnica e constante atualização de conhecimentos. Dessa forma, esta pesquisa teve o objetivo de analisar os processos de formação, qualificação e como os auditores independentes no Estado de Sergipe permanecem no mercado de trabalho e avaliam o Programa de Educação Profissional Continuada (PEPC). Realizada com cunho qualitativo, por meio de entrevistas semiestruturadas, foram entrevistados 9 profissionais, sendo que todos são auditores independentes com registro junto ao Cadastro Nacional de Auditores Independentes (CNAI). O processo analítico e interpretativo foi desenvolvido com base na Análise de Conteúdo (AC) e os resultados apontaram: um dos principais fatores que influenciaram para a escolha da profissão foi a necessidade financeira e a baixa escolaridade dos pais; o mercado de investimentos e o desejo de crescer profissionalmente influenciaram pelo trabalho de auditoria; e, para se manterem no mercado da Auditoria Independente, os profissionais precisam, constantemente, se qualificar e cumprir a exigência da pontuação do PEPC. Entretanto, a busca pela exigência de atingir à pontuação, em muitos momentos, apresentou-se como dificuldade, principalmente no que se refere à necessidade de viajar, o custeio de alguns cursos e o fato de que alguns cursos de qualidade não serem pontuados.

Palavras chave: Auditoria Independente, Qualificação, Programa de Educação Continuada.

1 INTRODUÇÃO

Sabe-se que o panorama da formação de profissionais em Contabilidade tem sido intensamente modificado nos últimos anos, a partir de novos processos no contexto formativo, principalmente pela expansão da oferta de vagas no ensino superior, pelo advento da autorização/credenciamento de novas instituições de ensino e pelas fortes mudanças tecnológicas. Tal expansão apresenta, como esperado, aspectos muito positivos, no sentido de contribuir para proporcionar maior acesso à formação para os cidadãos brasileiros, mas também provoca muita discussão sobre os parâmetros formativos propostos e a construção de processos formativos que atendam à necessidade de formar profissionais com perfil adequado às demandas sociais vigentes.

Nesse contexto, as transformações tecnológicas, as técnicas de produção e aquelas relacionadas aos processos de trabalho, como os novos modelos organizacionais, vêm provocando impacto no âmbito da formação profissional. Dessa forma, geram questionamento a respeito do que acontece nas ações das empresas referentes à qualificação de pessoal, e em especial, interpelações sobre a inserção e/ou manutenção de trabalhadores nos postos de trabalho através da educação.

Em um mercado de trabalho altamente competitivo, a formação continuada é um dos elementos fundamentais para o desenvolvimento de uma profissão ou carreira, na manutenção do emprego e na sua própria inserção. A qualificação e a requalificação fazem parte do processo de transformação que o mundo do trabalho vivencia, em decorrência da minimização do Estado e da reestruturação do processo produtivo.

Dentro desse quadro, coloca-se, mais uma vez, a questão do papel da educação e da formação técnico-profissional na produção da existência humana, na esfera da reestruturação laboral e globalização excludente, visivelmente marcada pelas mutações nos paradigmas de organização e gestão do trabalho. Profissionais das áreas mais distintas são obrigados a redimensionar sua prática para permanecer no mercado. Como a ideia de "educação por toda a vida", é inerente ao desenvolvimento da pessoa humana e relaciona-se com ideia de construção do ser, a Educação Continuada surgiu da necessidade de qualificação permanente para os que estão na profissão.

A função de Auditor Independente é uma das atividades exclusivas dos profissionais de Contabilidade com formação em nível superior, denominado Contador, regulamentada pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC), pela Resolução CFC nº 821/97, que aprovou as Normas Profissionais de Auditor Independente (NBC P 1), revogando a Resolução CFC nº 701/91.

Com a finalidade de definir as demandas relacionadas às qualificações necessárias para a inserção dos contadores no mercado de trabalho e diante de escândalos com grandes empresas de auditoria até em nível internacional, apontados por Lemes e Carvalho (2004), como foi das organizações ImClone Systems; a Tyco, a WorldCom e a Enron; sendo que nesta última houve o envolvimento e falência da empresa Arthur Andersen, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) regulamentou o Programa de Educação Profissional Continuada (PEPC), por meio da Resolução CFC nº 945 de 2002, atualizada sucessivamente pelas Resoluções CFC de números: 995/04, 1.014/04, 1.060/05, 1.074/06, 1.146/08, até vigorar a partir do ano de 2012 a Resolução nº 1.377/2011.

O PEPC (Programa de Educação Profissional Continuada) é um programa do CFC para atualização dos conhecimentos e competências técnicas dos profissionais. O programa, atualmente, é regido pelas regras da Norma Brasileira de Contabilidade Profissional Geral NBC PG 12 (R3), com uma obrigatoriedade a Auditores Independentes. Atualmente, a carga mínima de pontos está fixada em 40 pontos anuais. Desses, ao menos 20% devem ser cumpridos por meio de aquisição de conhecimento.

Para cumprir a exigência da NBC PA 12, o auditor independente terá que, juntamente com os contadores que compõem o seu quadro técnico, participar de um conjunto de tarefas (através de aquisição de conhecimento, docência, atuação como participante em comissões técnicas e profissionais do Conselho Federal e Regional de Contabilidade, de órgãos reguladores ou organismos afins; orientação de monografia, dissertação e tese e também por produção intelectual de artigos, pesquisas e autoria, coautoria ou tradução de livros com temas ligados à contabilidade e ao exercício da profissão contábil). Atividades que terão um quantitativo de pontos, relacionados às horas, estabelecidos a partir das análises dos programas destes cursos, durante o exercício anual.

Seu objetivo é atestar que os contadores atendam o mercado de maneira satisfatória. O conjunto dessas habilidades permite aos sujeitos tomarem decisões em um contexto mais amplo, e se tornarem aptos para utilizar o julgamento, o bom senso e a competência profissional, interagindo com diversos grupos de pessoas, em um contexto global, e assim iniciar o processo de crescimento profissional. Além disso, na visão das novas normas de contabilidade, o profissional que possuir este portfólio de habilidades ganha relevância e leva vantagem em relação a seus pares no mercado de trabalho. As habilidades sugeridas são divididas em cinco grupos: intelectual; técnico e funcional; pessoal; interpessoal e de comunicação; e organizacional (IFAC, 2009).

A prestação de contas dos relatórios deve ser entregue ao Conselho Regional de Contabilidade em que o auditor está inscrito até o dia 31 de janeiro do ano subsequente, esse terá até o dia 30 de abril para dar o parecer sobre o atendimento ou não das exigências do Programa.

Para Franco (1993), o principal objetivo do PEPC é evitar a desatualização técnica do profissional no mundo dinâmico, para que não perca a capacidade de exercer o ofício com competência e eficiência, não acarretando no desprestígio da profissão. A Educação Profissional Continuada deve contar com um programa bem estruturado, realizado pelas entidades de classe através de um monitoramento eficiente, assegurando um aproveitamento pleno por parte dos profissionais submetidos ao programa (FRANCO, 1993). A importância do Programa de Educação Continuada está ligada diretamente à eficácia dos trabalhos, permitindo maior visibilidade ao profissional, que tem papel destacado na sociedade, especialmente, por garantir mais segurança aos investidores, ao emitirem sua opinião sobre as demonstrações contábeis.

O PEPC, realmente, pode valorizar e prestigiar melhor a classe de auditores, mas tão importante quanto a instituição do programa, é que ele forneça subsídios efetivos para o seu cumprimento e considere outras áreas do conhecimento que possam garantir a qualidade de suas atividades no exercício da profissão.

Assim, a questão de pesquisa para este estudo está organizada da seguinte forma: Qual a avaliação dos auditores independentes do Estado de Sergipe sobre o PEPC, as suas experiências e perspectivas sobre modelo de aplicação? Diante de tais considerações, este trabalho teve como objetivo avaliar a percepção de profissionais da auditoria independente de Sergipe sobre o programa, bem como suas experiências, percepções sobre o atual modelo de avaliação e possíveis alternativas para o mesmo. O estudo é relevante, pois levantou e analisou dados coletados diretamente com os profissionais da área e trouxe à tona a discussão de melhoria do processo de profissionalização da classe contábil, sendo esta sua principal contribuição.

O texto está organizado por esta introdução, na sequência o referencial teórico acerca do assunto, a metodologia da pesquisa, posteriormente, a análise de dados e finalizando com as principais conclusões do estudo.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Construção Social das Qualificações e Competências

Com a organização do trabalho toyotista, as qualificações que começam a ser exigidas do trabalhador são: capacidade de pensar, de ter iniciativa, de administrar, de decidir e de fabricar. Um padrão de polivalência. Tinha que ter o conhecimento do “todo” da produção e saber trabalhar em grupo. Essa organização da produção e do trabalho foi imposta e, em seguida naturalizada, pois apresentava uma solução para as condições econômicas da época.

Na opinião de Castro (1992), nessa época, a qualificação era baseada em três concepções: qualificação com características objetivas das rotinas de trabalho, a qual é definida em termos de tempo de aprendizagem no trabalho ou no tipo de conhecimento que está na base de ocupação; qualificação que se dá a partir da sua relação com a possibilidade de autonomia no trabalho, dependendo das margens de controle exercido pelo trabalhador sobre o processo de transformação como um conjunto, no qual se inclui a atividade específica; e a qualificação como construção social, dependendo de fatores como o costume e a tradição socialmente construída, como os atributos do trabalhador que variam segundo o tipo e a situação do trabalho. Essas qualificações também podem variar de acordo com o contexto social, as condições conjunturais e as experiências históricas dos distintos grupos profissionais.

Segundo Cruz (2005), as mudanças tecnológicas e de processo de trabalho, colimadas na discussão de qualificação profissional, são pontos de partida e de chegada da educação e da formação politécnica. O trabalho como princípio educativo ainda é uma questão básica que permanece não resolvida e muito pouco explicitada. A formação do trabalhador é discutida a partir da análise de educação e trabalho e de sua relação, chamando maior atenção à forma pela qual a institucionalização educacional implica o processo de reprodução e cultura social.

A determinação de tentar a qualificação profissional é uma atitude que coloca incertezas na tomada de decisão e leva a muitas reflexões sobre as perspectivas na profissão que se escolhe. A busca pelo diferencial no mercado competitivo começa nas universidades, local adequado para a construção de conhecimento na formação de competência humana. No entendimento de Cruz (2005), as mudanças sucedidas no mundo do trabalho exigem não só a necessidade de mão de obra mais qualificada, como também novas habilidades e competências dos trabalhadores.

As competências e qualificações, como se pode observar, sempre estiveram associadas aos processos de produção do trabalho. É a partir do processo de reorganização produtiva que surgem as competências nas empresas e no mercado, como também a flexibilidade, polivalência e empregabilidade, ou seja, para as empresas a gestão por competências implica dispor de trabalhadores flexíveis que tenham a capacidade de enfrentar mudanças, de serem transferidos de uma função a outra dentro da empresa e que tenham condições de constante atualização. As empresas querem pessoas polivalentes. Assim, a competência é específica a uma empresa, enquanto que a qualificação é uma habilidade, um potencial, uma capacidade de fazer. A qualificação é um conjunto de saberes e experiências vividas.

Dessa forma, as habilidades e os conhecimentos adquiridos na formação escolar e/ou na formação profissional devem servir para os processos produtivos da empresa e do mercado, devem ter utilização prática para o trabalho. Essa nova característica da base técnica reflete-se diretamente na formação do trabalhador para a execução de suas tarefas profissionais. Dominar mais de um idioma, acompanhar evoluções da informática e participar de cursos de aperfeiçoamento profissional são algumas das exigências impostas àqueles que tentam entrar no novo mercado.

2.2 A Contabilidade e a Auditoria Independente

Ao pensar a questão da estruturação e legitimação da Contabilidade, deve-se compreender como sua estrutura e profissionalização interferem na busca pela inserção no mercado de trabalho, ascensão na profissão e permanência nos postos de prestígio, a exemplo da Auditoria Independente, e como são os trajetos profissionais para chegar a esses postos. Esses trajetos têm a ver com as questões objetivas (formação, conhecimento e *expertise*) e subjetivas (rede de relações e experiências pessoais e profissionais), considerando as disputas internas que há dentro do espaço profissional, as quais ocorrem por uma hegemonia e imposição de um capital dominante (BOURDIEU, 2004). Essa relação é vista como hierarquização de poder e privilégio, determinada pelas relações materiais e/ou econômicas e pelas relações simbólicas e/ou culturais cultivadas entre os agentes.

O uso de alguns recursos sociais como o cultural, são facilmente notados, tendo em vista que os contadores que ascenderam em diferentes espaços de atuação acionam este tipo de capital, através de seus diplomas e títulos. A ocupação de postos de “prestígios” também carrega em si outro tipo de capital simbólico, visto que dependendo de qual instituição de ensino em que o profissional tenha realizado a sua formação acadêmica, bem como outros aperfeiçoamentos, fará diferença dando ao sujeito maior ou menor prestígio

O poder social é uma das principais características das ocupações com o status de profissões. Nessa condição, uma ocupação possui efeito direto nos rendimentos e condições de emprego dos seus membros, independentemente das circunstâncias do mercado. É nesta via que as trajetórias dos profissionais citados que ocupam posições de hierarquia elevada devem ser investigados, no sentido de consagração profissional, já que abrangem os antecedentes históricos – o contexto social, político e cultural – em que as experiências de vida ocorreram (BOURDIEU, 2007).

[...] um monopólio de exercício e controle de competências, atribuindo aos profissionais um alto nível de *expertise* e autonomia, capazes de formar uma espécie de “elite profissional” dotada de prestígio social e remuneração econômica. (PETRARCA, 2015, p.152).

Compreender o mercado de trabalho do profissional contábil é essencial para orientar as ações dos cursos de Ciências Contábeis, conselhos de classe, sindicatos, associações profissionais e outros atores sociais. É com o auxílio deste tipo de estudo que, articularmente, os cursos superiores de ensino terão condições de avaliar o campo de trabalho desses profissionais, a fim de definir políticas de formação, tais como: programas de ensino, ementas e projetos pedagógicos. As entidades de classe também poderão melhor pautar suas políticas de atuação, com base em dados e reflexões aqui ponderadas.

A atuação do contabilista foi exercida no Brasil a partir de 1870 por meio do Decreto Imperial nº 4.475. Nesse mesmo ano foi reconhecida oficialmente a Associação dos Guarda-Livros da Corte, considerada como a primeira profissão liberal regulamentada no país. Segundo Crivellari (2000, p. 262) “[...] o termo profissão possui uma dimensão cognitiva, ligada a um corpo de saberes específico e apenas acessível ao grupo profissional.” E ainda nesse raciocínio, a regulação incide no mercado de trabalho definindo campo de trabalho, procedimentos e atividades de exercício restrito. Assim, quando uma ocupação ou profissão obtém algum nível de regulamentação, ela tem sua entrada no mercado de trabalho delimitada pelo tipo (mais ou menos restritivo) e escopo (mais ou menos abrangente) da regulação.

O contabilista pode vender informações através das atribuições acima citadas, as quais não são meramente econômicas, contábeis e tributárias, mas são informações relacionadas aos processos de gestão, controle e planejamento da empresa, fazendo com que o profissional de contabilidade tenha mais destaque no mercado de trabalho.

Para atender as perspectivas da profissão e do mercado, ele deve sempre estar atualizado frente ao mercado, uma vez que é altamente competitivo. É essencial a acumulação de conhecimentos, através da educação continuada. A exigência de dominação da tecnologia é muito grande, além do forte conhecimento das normas legais que sustentam todas as práticas no dia a dia da sua prestação de serviço. Em razão desse novo cenário, novas competências são impostas àqueles que pretendem se inserir e atuar ativamente nesse mercado de trabalho, de concorrência acirrada e com grande grau de incerteza, visto que as mudanças estão cada vez mais rápidas e constantes.

No Brasil, a evolução da auditoria, inicialmente, esteve relacionada com o surgimento de empresas internacionais de auditoria independente, uma vez que investimentos também internacionais foram implantados no país e obrigatoriamente tinham suas demonstrações financeiras auditadas (ATTIE, 2004).

As principais influências que possibilitaram o desenvolvimento da auditoria no Brasil foram: filiais e subsidiárias de firmas estrangeiras, financiamento de empresas brasileiras através de entidades internacionais, crescimento das empresas brasileiras e necessidade de descentralização e diversificação de suas atividades econômicas, evolução do mercado de capitais, criação das normas de auditoria promulgadas pelo Banco Central do Brasil em 1972 e criação da Comissão de Valores Mobiliários e da Lei das Sociedades Anônimas em 1976. (ATTIE, 2004, p. 29).

A Lei das Sociedades Anônimas, nº 6.404 de 1976 definiu a obrigatoriedade de as companhias abertas serem auditadas por auditores independentes, além de terem que observar as normas expedidas pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM). A área de auditoria está fundamentada e regulada pelos órgãos: CVM, Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (IBRACON) e o CFC. Todos esses órgãos devem estar em conformidade com as Normas Internacionais de Auditoria.

Com o desenvolvimento econômico da nação, através da abertura dos mercados, a partir do início da década de 90, instalaram-se no país inúmeras organizações ligadas diretamente a associações de auditoria externa. Tal fato deve-se, principalmente, à necessidade de auditar os investimentos realizados no exterior, imposta pela legislação dos Estados Unidos. Essas empresas de auditoria externa iniciaram os seus trabalhos no Brasil, através de um conjunto de técnicas e procedimentos, que posteriormente foram aperfeiçoadas.

Além do avanço industrial e econômico, a evolução da auditoria contábil é marcada pela era do conhecimento trazendo novos desafios às organizações. Em decorrência de tais mudanças, as agências reguladoras de auditoria vêm realizando uma revisão das premissas fundamentais da profissão.

As atividades de auditoria externa, também conhecida como auditoria independente, tiveram início no Brasil com a chegada de empresas de auditoria internacionais, que vieram examinar organizações também estrangeiras. A Resolução CFC nº 321 de 1972, elaborada pelo IBRACON e oficializada pelo CFC, foi a primeira norma de auditoria baseada na experiência de outros países (FRANCO; MARRA, 2009).

Essa norma determinou o padrão dos procedimentos técnicos de auditoria adotado no Brasil, tomando por base o parecer do órgão *American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA), elaborado em 1948 (RICARDINO; CARVALHO, 2004). Ela ainda determinou as normas relativas à execução do trabalho auditorial, quanto ao planejamento, sistema contábil e controle interno, aos procedimentos de auditoria, provas seletivas, qualidade de prova, oportunidade do procedimento, papéis de trabalho e os procedimentos de auditoria geralmente aceitos. E por fim, tratou de normas acerca do parecer emitido pelo auditor, uniformizando e exemplificando os tipos de relatórios. Já a Instrução CVM nº. 308/99 estabelece critérios sobre o registro e o exercício da atividade do auditor no âmbito do

mercado de valores mobiliários, definindo os deveres e responsabilidades entre os auditores independentes e as entidades auditadas. Conforme essa Instrução, para fins de registro na categoria de auditor independente – Pessoa Física, deverá o interessado atender às seguintes condições:

I – Estar registrado em Conselho Regional de Contabilidade, na categoria de contador;
II – Haver exercido atividade de Auditoria de demonstrações contábeis, dentro do território nacional, por período não inferior a cinco anos, consecutivos ou não, contados a partir da data do registro em Conselho Regional de Contabilidade, na categoria de contador;
III – Estar exercendo atividade de Auditoria Independente, mantendo escritório profissional legalizado, em nome próprio, com instalações compatíveis com o exercício da atividade, em condições que garantam a guarda, a segurança e o sigilo dos documentos e informações decorrentes dessa atividade, bem como a privacidade no relacionamento com seus clientes;
IV – **Possuir conhecimento permanentemente atualizado** (grifo nosso) sobre o ramo de atividade, os negócios e as práticas contábeis e operacionais de seus clientes, bem como possuir estrutura operacional adequada ao seu número e porte; e
V – Ter sido aprovado em exame de qualificação técnica. (CVM 308/99).

2.3 Programa de Educação Continuada

O interessante é que frente às inúmeras possibilidades de atuação do profissional contábil, trabalhando como auditor independente, tendo em vista que o processo de verificar os controles internos de uma empresa interage com as mais diversas áreas do conhecimento humano, a exemplo da: informática, economia, administração, comunicação, sociologia e psicologia; torna-se necessária a ampliação do conhecimento do auditor de acordo com essas mesmas áreas e suas interações. Entender as possibilidades de enfraquecimento dos sistemas informatizados da empresa frente aos avanços tecnológicos, manifesta a necessidade de conhecer o mundo da tecnologia e as relações sociais que caracterizam o ambiente em que a empresa está inserida. Com isso, observa-se que o auditor deve ser um profissional com uma qualificação diferenciada.

Após o conhecimento teórico, formalmente apreendido nos bancos escolares, a ação do profissional irá fornecer subsídio para a sedimentação da teoria e reformulação dos seus conceitos. “O uso do termo educação continuada tem a significação fundamental do conceito de que a educação consiste em auxiliar profissionais a participar ativamente do mundo que os cerca, incorporando tal vivência no conjunto dos saberes de sua profissão.” (MARIN apud CHRISTOV, 1998, p.10).

O auditor independente deve observar e obedecer às normas, regulamentos e procedimentos da CVM, do CFC e do Ibracon no que diz respeito a:

- I - deveres e responsabilidades dos auditores independentes;
- II - exame de qualificação técnica;
- III - controle de qualidade interno;
- IV - controle de qualidade externo;
- V - **programa de educação continuada** (grifo nosso), inclusive com previsão de atividades específicas relativas à auditoria independente em instituições financeiras (CFC, 2008, p. 61).

O CNAI foi criado pela Resolução CFC n.º 1.019, de 18 de fevereiro de 2005, alterada pela Resolução CFC n.º 1.147/08, de 12 de dezembro de 2008, como resposta às exigências da CVM e do Banco Central do Brasil (BACEN). Após o seu registro deverá cumprir o Programa de Educação Profissional Continuada. Caso o profissional não cumpra com tal obrigatoriedade, será excluído do CNAI, como está previsto art. 4º a saber:

- a) não comprovar a participação no Programa de Educação Continuada nos termos da resolução do CFC que trata dessa matéria; b) for suspenso do exercício profissional; c) tiver o seu registro baixado pelo Conselho Regional de Contabilidade

(CRC); e d) for excluído do registro de órgão regulador, no status correspondente ao referido. (RESOLUÇÃO Nº 1.147, CFC, 2008).

O programa para auditores independentes foi regulamentado pelo CFC em 2002 através da Resolução nº 945, 03 anos após a publicação da Instrução CVM nº 308 de 1999, onde no art. 34 determinava a participação dos auditores independentes atuantes em empresas de capital aberto, em um PEPC a ser regulamentado posteriormente pelo CFC e IBRACON. De acordo com o disposto na Instrução da CVM, o art. 34 trata da obrigatoriedade de uma política de educação continuada aos auditores independentes, considerando que a constante evolução e a crescente importância da auditoria independente exigem atualização e aprimoramento técnico e ético,

Objetivando a manutenção de um elevado padrão de capacitação técnica e de atualização constante a respeito das normas profissionais, dos procedimentos contábeis e de auditoria e das normas relacionadas ao exercício da sua atividade no mercado de valores mobiliários, os auditores independentes registrados na CVM deverão manter, para si e para todo o seu quadro técnico, um programa de educação continuada consoante as diretrizes aprovadas pelo CFC e pelo IBRACON. (CFC, 2008, p. 54).

A norma elucida a importância do treinamento e que um dos pontos cruciais para o exercício profissional do auditor é a experiência, sendo esta adquirida e complementada pela educação. Entretanto, não aponta em nenhum momento uma maneira formal de obtê-la, ou seja, não foi caracterizado até então um dispositivo semelhante ao programa que existe atualmente e sim somente no tocante à importância do conhecimento atualizado das matérias de contabilidade, auditoria e as demais relativas à profissão.

A avaliação é um processo de atestar credibilidade, eficácia, eficiência, segurança, facilidade de uso e viabilidade (STUFFLEBEAM; SHINKFIELD, 2007). Ela deve ser integrada às práticas organizacionais e os benefícios gerados dependem do uso dos resultados que ela traz. Os avaliados podem ser indivíduos, programas, projetos, políticas, produtos, equipamentos, serviços, conceitos e teorias ou organizações.

Segundo o CFC,

Educação Profissional Continuada (EPC) é a atividade que visa manter, atualizar e expandir os conhecimentos e competências técnicas e profissionais, as habilidades multidisciplinares e a elevação do comportamento social, moral e ético dos profissionais da contabilidade, como características indispensáveis à qualidade dos serviços prestados e ao pleno atendimento das normas que regem o exercício da profissão contábil. (NBC PG 12).

A Resolução classifica como capacitadoras, para realizar as atividades relacionadas à Educação como cursos, seminários, painéis, palestras, congressos e outros eventos a instituições que podem ser consideradas, pelo CFC:

- a) Conselho Federal de Contabilidade (CFC);
- b) Conselhos Regionais de Contabilidade (CRC);
- c) Fundação Brasileira de Contabilidade (FBC);
- d) Academia Brasileira de Ciências Contábeis (Abracicon) e as respectivas Academias Estaduais ou regionais;
- e) IBRACON - Instituto dos Auditores Independentes do Brasil;
- f) Instituições de Ensino Superior credenciadas pelo MEC;
- g) Entidades de Especialização ou Desenvolvimento Profissional que ofereçam cursos ao público em geral;
- h) Federações, Sindicatos e Associações da classe contábil e empresariais;
- i) Firms de Auditoria Independente;
- j) Organizações Contábeis;
- k) Órgãos Reguladores;

- l) Empresas de grande porte, representadas pelos seus Departamentos de Treinamento, Universidades Corporativas e/ou outra designação; e,
- m) Universidades e Institutos Corporativos que tenham personalidade jurídica própria.
- n) Instituições de especializações ou de desenvolvimento profissional; e,
- o) Serviços Sociais autônomos.

A não observância, por parte dos Auditores Independentes, do disposto por essa resolução, é considerada infração ao Código de Ética Profissional do Contabilista. O Auditor Independente, especificamente, caso não comprove participação em programa de educação continuada nos termos da Resolução mencionada, poderá ser excluído do Cadastro Nacional de Auditores Independentes – CNAI.

A CVM poderá impor aos infratores as seguintes penalidades, caso não cumpram com o PEPC: advertência; multa; suspensão do exercício de cargo de administrador de companhia aberta ou de entidade do sistema de distribuição de valores; inabilitação para o exercício dos cargos referidos no inciso anterior; suspensão da autorização ou registro para o exercício das atividades de que trata esta Lei; e, até mesmo, a cassação da autorização ou registro indicados no inciso anterior. Alcançar os pontos exigidos pela norma se configurou como um desafio a todos os auditores.

A crítica que se tem ao programa é em relação às áreas de conhecimento para a pontuação, pois as atividades só são referentes à área contábil, através de capacitadoras que são cadastradas junto aos Conselhos. Outras possibilidades de conhecimento humano, por exemplo: informática, economia, administração, comunicação, sociologia e psicologia não são consideradas pelo PEPC. Com isso, passa a haver uma contradição de valorização por parte do CFC: o próprio ambiente contábil valoriza o profissional interdisciplinar, como um personagem importante no rumo das empresas e o novo perfil exigido dele, com conhecimentos empresariais mais apurados. Para garantir um bom desempenho profissional é necessário a interação da área contábil com outras áreas do conhecimento, a fim de que o profissional possa ampliar suas percepções de mundo, muito mais do que apenas se fechar no utilitarismo de algumas poucas funções dentro de sua categoria profissional. O domínio de outra língua, por exemplo, é de fundamental importância para o entendimento das notas explicativas sobre as demonstrações financeiras estrangeiras.

A consequente ampliação da área de conhecimento, atribuindo-se pontos no Programa de Educação Continuada, refletiria melhor esse processo de aprendizado e crescimento intelectual e profissional do contador. O reflexo disso seria o delineamento ordenado e sequencial de um programa de formação para auditores, contribuindo para o surgimento de novos profissionais e o desenvolvimento necessário para que os auditores locais possam realizar trabalhos em outros estados brasileiros.

Com isso, coloca-se a discussão sobre o papel da educação e da formação profissional na produção da existência humana, na globalização e na esfera da reestruturação produtiva. Uma nova formação baseada nas convergências internacionais da contabilidade, associada às novas tecnologias organizacionais, favorece a urgência da lógica das competências como parâmetro balizador para a formação para o trabalho. É necessário que se tenha uma visão multidisciplinar. Marin, Lima e Casa Nova (2014, p. 61) apontam, através dos estudos de Lousada e Martins (2005), “[...]que as instituições de ensino superior não obtêm o feedback necessário para a avaliação do projeto pedagógico do curso, deixando assim de captar oportunidades para melhorias necessárias no programa do curso”.

Na tentativa de estabelecer as qualificações necessárias para que os contadores/as possam entrar no mercado de trabalho, o International Accountants Education Standard Board (IAESB) aprovou em 2012 a International Education Standard (IES) 3, a qual determina as

habilidades para a qualificação dos profissionais da contabilidade. Sua finalidade é garantir que os profissionais atendam o mercado de maneira satisfatória, tendo como habilidades: intelectual; técnico e funcional; pessoal; interpessoal e de comunicação; e organizacional.

O conjunto dessas habilidades permite aos candidatos tomarem decisões em um contexto mais amplo, e se tornarem aptos para utilizar o julgamento, o bom senso e a competência profissional para interagir com diversos grupos de pessoas, em um contexto global, e assim iniciar o processo de crescimento profissional (IFAC, 2009).

3 CAMINHO METODOLÓGICO PERCORRIDO

O estudo foi desenvolvido a partir de uma pesquisa do tipo descritiva, realizada com contadores que atuam em Sergipe na Auditoria Independente. De acordo com Gil (1999), a pesquisa descritiva registra as características de determinada população ou fenômeno e as relações existentes entre suas variáveis. Uma das características mais expressivas dessa pesquisa está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados.

Quanto aos procedimentos, foram realizadas entrevistas semiestruturadas no período de 15 de setembro de 2018 a 30 de maio de 2019 e os resultados foram reunidos através dos depoimentos de 9 profissionais da Contabilidade. O universo da pesquisa abrange, no âmbito do Estado de Sergipe, todos contadores que atuam na auditoria externa como Auditores Independentes junto ao Cadastro Nacional de Auditores Independentes (CNAI). Vale ressaltar que, Sergipe possui 10 profissionais cadastrados no CNAI e, somente, 1 (um) profissional que não conseguimos contato.

Após a coleta e oitiva dos relatos, foi feita a transcrição na íntegra dos depoimentos. Tal etapa foi devidamente autorizada com a assinatura, pelos entrevistados, do Termo de Livre Consentimento.

Na apresentação e análise dos dados, utilizamos a Análise de Conteúdo (AC). Os nomes dos entrevistados foram alterados, a fim de mantê-los no anonimato e assim proteger suas individualidades. Os nomes de empresas ou pessoas citadas também foram suprimidos e substituídos na apresentação dos resultados.

3.1 Os Sujeitos da Pesquisa

A pesquisa abrangeu 9 participantes, todos bacharéis em Ciências Contábeis, sendo todos do sexo masculino, Auditores Independentes ativos e cadastrados junto ao CNAI e CFC. Os participantes, na maior parte, são sócios de escritórios contábeis que prestam serviços de departamento pessoal, escrituração fiscal e contábil. Eles também trabalham com assessoria e consultoria contábil.

Conforme informações apresentadas na tabela 1 abaixo, a faixa etária variou entre 25 e 70 anos, tendo a maior parte dos entrevistados acima de 40 anos. Em relação à cor, 05 consideram-se como pardos e 04 como brancos.

Tabela 1 - Perfis das pessoas entrevistadas de setembro/2018 a maio/2019

Nomes	Sexo	Cor	Estado Civil	Idade	Nº de Filhos	Idade dos Filhos (anos)
Carlos	M	Parda	Solteiro	40	0	-
Augusto	M	Branca	Casado	42	2	3 e 9
Gustavo	M	Parda	Casado	48	3	23, 26 e 27
Marcos	M	Parda	Casado	36	1	3
Anderson	M	Branca	Solteiro	25	0	-
Davi	M	Parda	Casado	55	2	16 e 19
Celso	M	Branca	Solteiro	30	0	-
Marcelo	M	Branca	Casado	60	6	10, 31, 34, 35, 39 e 41
Edson	M	Parda	Divorciado	70	4	19, 35, 38 e 42

Fonte: elaboração própria (2020). Obs.: Os nomes são fictícios sem qualquer relação com a realidade.

Como foi possível observar nos perfis dos entrevistados, ainda valendo-se da tabela supra apresentado, a idade deles está concentrada na faixa etária igual ou acima dos 40 anos. Nota-se que os contadores iniciaram a carreira de auditoria mais cedo, a partir dos 25 anos, devido ao nível exigido de qualificação. Os auditores mais velhos, entre 55 a 70 anos, já possuem experiência profissional entre 21 e 41 anos, evidenciando que a auditoria é uma carreira longa, demandando esforço e disponibilidade de tempo daquele/a que pretende segui-la.

Nesta investigação, os dados sobre o perfil conjugal revelaram que o número de casados supera o de solteiros, sendo 05 casados, 01 divorciado e 03 solteiros. Quanto aos filhos, somente os solteiros que não possuem.

Tabela 2 – Escolaridade dos entrevistados de setembro/2018 a maio/2019

Nomes	Curso Técnico	Tempo de graduação	Titulação	Posição no mercado
Carlos	Sim	11 anos	Especialização em Auditoria	Auditor Independente e sócio minoritário
Edson	Sim	41 anos	Especialização em Auditoria Contábil	Sócio majoritário e Auditor Independente
Augusto	Não	14 anos	Especializ. em Auditoria e Perícia Contábil	Controller e Auditor Independente
Gustavo	Sim	21 anos	Especialização em Gestão Empresarial	Analista de Controle e Auditor Independente
Marcos	Não	8 anos	Especialização em Auditoria	Gerente da Contabilidade e Auditor Independente
Celso	Não	2 anos	Especialização em Auditoria	Controller e Auditor Independente
Anderson	Não	2 anos	Especialização em Controladoria	Controller e Auditor Independente
Davi	Não	29 anos	Especialização em Auditoria	Auditor Independente
Marcelo	Sim	27 anos	Especialização em Auditoria Contábil Mestrado em Economia Financeira e Contabilidade	Sócio majoritário e Auditor Independente

Fonte: elaboração própria (2020)

No que diz respeito à formação continuada, todos os participantes têm pós-graduação, na modalidade lato sensu (especialização), a maior parte em Auditoria. Os dados evidenciaram que há interesse na área de Auditoria por ser reconhecidamente uma área de prestígio e de expressivo retorno financeiro.

Ainda em relação formação inicial e continuada, além da formação em Ciências Contábeis, 2 entrevistados possuem formação em Direito e outros 2 estão cursando. Segundo eles próprios, o curso de Direito complementa o de contabilidade, já que necessita do conhecimento das legislações trabalhista, previdenciária e tributária para melhor desempenhar a profissão de contador. Assim, a formação acadêmica em Direito serviria como um *plus*, um diferencial que ajuda a destacar aquele contador dos demais colegas que apenas são contadores. No entanto, resta evidente que esta nova graduação envolve uma maior disponibilidade de recurso e tempo do profissional.

Tratando-se de remuneração média mensal recebidos no exercício da profissão, verificou-se que o universo pesquisado recebe entre R\$15.000,00 a R\$20.000,00. Dos 9, somente 3, recebem entre R\$ 25.000,00 e R\$ 30.000,00. Todos esses 3 são proprietários de escritórios e atuam há mais de 26 anos no mercado, inclusive já fizeram parte das lideranças representativas da classe contábil do Estado de Sergipe, possuindo, portanto, significativo *network*.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

O sentido do trabalho para os contadores transpassa positivities e negatividades relacionadas à dimensão social e técnica da prática contábil. Para a maior parte dos entrevistados, o trabalho é visivelmente valorizado, não só pelo retorno financeiro, mas pelo valor moral que ele assume na vida de cada um. Entretanto, tal percepção faz parte de um processo histórico, a partir de suas experiências, representações e subjetividades. Ele é tido por grande parte dos entrevistados como uma atividade que tem por objetivo proporcionar a sobrevivência, o lazer e a dignidade humana. Dessa forma, entende-se que para os entrevistados o trabalho é uma categoria central em suas vidas.

Inicialmente, a análise desse estudo buscou compreender os sentidos e significados que os sujeitos da pesquisa dão ao trabalho, quais os fatores têm impacto sobre as suas motivações e desmotivações e de que modo estes fatores poderiam contribuir para dar significado ao mesmo e à educação. Buscou-se levantar questões e conceitos que permitam entender o modo como os sujeitos da pesquisa vivenciam, percebem e sentem o trabalho.

Com o objetivo de compreender as trajetórias identitárias de auditores, enfoque dessa pesquisa, verificou-se que os sentidos atribuídos por eles ao trabalho possuem significados homogêneos. Assim, a partir da microanálise dos dados referentes ao questionamento **Qual o sentido e significado de trabalho para você?**, encontrou-se, em ordem de frequência de aparecimento, as seguintes palavras (códigos): Dignidade; Realização; Prazer; Evolução; Nobreza, conforme é possível notar nas explicações dos entrevistados na tabela 3.

Tabela 3 – Fatores que norteiam o trabalho dos entrevistados de setembro/2018 a maio/2019

Fatores Observados	Entrevistados
Dignidade	O homem é o trabalho. O trabalho dignifica o homem! Só vejo de forma positiva! (Carlos)
Realização e Prazer	Eu não trabalho só pelo dinheiro, eu trabalho para me realizar pessoalmente e profissionalmente. Eu acho que você ter uma atribuição não só para cumprir horário, mas para construir alguma coisa. (Gustavo)
Evolução	É algo que me aprimora. Eu gosto do desafio. O trabalho me evolui. (Anderson)

Fonte: elaboração própria (2020).

Observou-se que, conforme relatos mais recorrentes, os códigos identificados mostram que o trabalho é uma atividade efetiva para os participantes da pesquisa e recebe algumas diferenciações em suas definições e significados. O trabalho é importante e essencial em suas

vidas como uma forma de engrandecer o ser, sendo esta, talvez, a consolidação das definições externadas. Para eles, o trabalho é importante para dar um significado à vida.

Oliveira et al., (2011) concluíram que o trabalho que não produz sentido não se relaciona com os valores pessoais do indivíduo, não agrega no que tange a aprendizagem ou conhecimento, e impede ou dificulta o reconhecimento e realização pessoal. De uma maneira geral, estes autores compreenderam que o trabalho afeta de algum modo a subjetividade do trabalhador, alterando a percepção de mundo de quem o exerce, gerando dimensões objetivas e subjetivas como a concepção do que representa o trabalho, seu grau de relevância atribuído pelo indivíduo, a razão pelo qual trabalha e quais princípios éticos considera para desempenhá-lo.

Partindo desse constructo, pode-se compreender o sentido do trabalho como um componente da realidade social construída e reproduzida, que interage com diferentes variáveis pessoais e sociais e influencia as ações das pessoas na sociedade em determinado momento histórico (PINTO, 2007). Nesse intelecto, os valores relacionados ao trabalho se constituem por meio da educação na infância e na adolescência e têm efeito marcante nas pessoas, porém, modificam-se e adaptam-se nas diferentes etapas da vida e em situações sociais distintas. O sentido do trabalho influencia as formas de atividade laboral, a flexibilidade e a produtividade dos trabalhadores, pois afeta as crenças sobre o que é legítimo e o que se pode tolerar do trabalho.

A abordagem biográfica proposta nesse estudo, teve como finalidade identificar as razões que marcaram a atuação profissional no contexto atual dos entrevistados, no sentido de obter uma visão panorâmica sobre a escolha profissional atual, os modos de ver e sentir a profissão no meio que os circunda (contexto) e a relação com a identidade técnica, uma vez que “[...] ao agir e ao falar, os homens mostram quem são, revelam suas identidades pessoais únicas, e, assim, fazem seu aparecimento no mundo humano” (ARENDDT, 2010, p. 224). Para tanto, dentro desse eixo foram elencadas algumas subcategorias como: influências e motivações; diferenças e especificidades do trabalho em Auditoria; experiências e sentimento de pertencimento. O propósito é compreender melhor a realidade em que vivem, as razões e as consequências de suas escolhas.

Assim, a partir da microanálise dos dados referentes ao questionamento **Por que escolheu a Contabilidade e a área de Auditoria? Como tudo começou?**, encontrou-se, em ordem de frequência de aparecimento, as seguintes palavras (códigos): Necessidade; Inserção no mercado; Retorno financeiro imediato.

Para 8 dos interrogados, o fator “necessidade financeira” foi determinante para que eles se inserissem no mercado de trabalho, e o fizeram bastante cedo, entre 14 e 17 anos de idade, a fim de contribuir com o orçamento doméstico, como observa-se nos depoimentos abaixo:

[...] estudava à noite, pois **precisava trabalhar** durante o dia. Minha preocupação era de trabalhar logo. **Precisava ajudar a família**. Na época, existia contábeis, administração e o científico. Eu optei por contabilidade, mas não conhecia o ramo.
Carlos

Eu comecei a gostar da Contabilidade no curso técnico. Fui fazer o curso técnico para **atender à exigência do trabalho**, eu estava com 16 anos, daí eu fui logo para o curso superior, já de imediato. **Gustavo**

Os principais sentidos que estão na gênese da escolha desta profissão, em sua maior parte, estão relacionados à necessidade. Em seus depoimentos, os entrevistados narraram que o ingresso nesta área esteve predominantemente vinculado à opção de ajudar no sustento das suas famílias. Tem-se que, dos participantes, 8 vieram de família humilde e precisavam trabalhar. Para eles, a escolha profissional foi certa, a partir do momento que, de fato, conseguiram um retorno financeiro imediato.

Foi possível destacar, também, a influência dos pais, dos amigos ou conhecimento da profissão mediante noticiários. Ainda sobre esse fator, cabe ressaltar que a maior parte da amostra iniciou a vida profissional como auxiliar de área, office-boy, recepcionista e alguns, ainda, como estagiários.

Tratando-se das **trajetórias profissionais para a Auditoria Independente**, o exame dos dados propiciou a identificação dos seguintes códigos-palavras, aqui ordenados pela quantidade de vezes em que apareceram nos relatos: Educação Continuada; Qualificação elevada; Prestígio/Status; Exame do CNAI.

Os auditores relataram a importância da qualificação, uma vez que para ingressar no mercado precisa aprovação, primeiramente, na prova do EQT, e posterior registro no CNAI. Todos os auditores reconheceram a auditoria como uma área de prestígio e status da Contabilidade, mas que também exige investimento na qualificação, traçando em miúdos, é preciso de muito tempo e disposição para estudar.

Tabela 4 – Qualificação e Prestígio Profissional na opinião dos entrevistados de setembro/2018 a maio/2019

Fator Observado	Entrevistados
<p>Qualificação Profissional</p>	<p>[...] eu entrei de cabeça na auditoria. Estudei todas as normas e passei. Consegui o meu primeiro cliente, através de indicação. Como trabalhava em banco conhecia muita gente. Fui ganhando o mercado assim. (Augusto)</p> <p>Ela exige mais conhecimento, mais educação, mais preparação. É um trabalho mais especializado. A auditoria é uma área que eu gosto de atuar porque é uma área muito desafiante, muito desafiadora. Ela exige muito da gente. Minha atuação é mais na área pública. A auditoria que faço no tribunal tem um roteiro específico, é tudo normatizado. (Gustavo)</p> <p>Na época da faculdade, logo no início do curso, eu tinha um amigo que tinha um outro amigo que era dono de uma empresa de Auditoria, Audicont. Comecei na empresa como “Pica-pau” (assistente do auditor), tinha uma mala grande parecendo a de representante de remédios (nós ganhávamos da empresa) e quem tinha muitas condições financeiras, tinha uma HP (risos). Era top do top naquela época! (risos). Fui adquirindo <i>know how</i> e aumentei a carteira de clientes em Aracaju. [...] sempre fiz auditoria. Logo que me formei, comprovei a minha experiência na área para obter a minha certificação junto à CVM. Naquela época não precisava de prova do CNAI. Tenho 32 anos na auditoria independente! Tenho ótimos trabalhos. (Davi)</p>
<p>Prestígio Profissional</p>	<p>A escolha da auditoria foi em querer reconhecimento e status. Queria ter um respaldo maior em relação à remuneração com um menor trabalho. (Marcos)</p> <p>Em relação à auditoria, quis atuar porque a considero o topo da nossa profissão. (Gustavo)</p> <p>Hoje eu sou autônomo e faço auditoria interna de 5 empresas. Foi no Hospital que me interessei pela Auditoria porque lá tem Auditoria Independente. Quando me formei, resolvi abrir minha empresa. Hoje já tenho alguns clientes para auditoria. [...] a área de auditoria também é uma questão de prestígio. Por isso que escolhi. (Anderson)</p>

Fonte: elaboração própria (2020)

Vale salientar também que todos os pesquisados informaram que seus desempenhos em trabalhos de auditoria e seus currículos foram decisivos para a concretização da ocupação destes postos. O recurso intelectual – titulação e expertise – dos agentes são pontos importantes a serem considerados para o alcance de áreas privilegiadas (FREIDSON, 1996).

Como foi fácil observar, a auditoria é uma área de “alto gabarito e qualificação”. É uma especialização da contabilidade em que o profissional para atuar necessita da aprovação de um exame que é considerado “muito difícil”. Ademais, ainda existe a exigência anual da Educação Continuada para que o profissional mantenha o seu registrado junto ao CNAI.

Os pontos discutidos também remetem ao debate sobre a qualificação dos profissionais. Destacou-se o fato da necessidade de maior conhecimento para conseguir aprovação no difícil exame do EQT, ou seja, é preciso estar preparado, realizar diversos cursos e munir-se de amplas informações sobre normas e técnicas envolvidas na atividade de auditoria. Uma vez suplantado este primeiro passo, a aprovação, o profissional ainda precisa se manter atualizado através do Programa de Educação Continuada, onde lhe é exigida uma pontuação anual diretamente vinculada à participação de cursos para continuar sendo auditor.

Observou-se que a área de auditoria é considerada de conhecimento especializado, uma vez que exige um exame para ingressar e uma pontuação do programa de Educação Continuada para se manter no mercado. O que se verificou é que o conhecimento técnico é imprescindível. Trata-se então de uma exigência para a ocupação do posto, embora não seja o único fator determinante, vez que as redes de contatos estabelecidos dentro e fora do meio acadêmico faz com que estes agentes atinjam ou criem as vagas/cargos de seus interesses e assim adquiram *expertise*, ao mesmo tempo em que estabelecem novas relações nestas esferas e acumulem ainda mais vínculos (FREIDSON, 1996; PETRARCA, 2015).

Em relação às **habilidades para a atuação na Auditoria Independente**, os relatos não foram muito diferentes, apesar de chamarem atenção, mais uma vez, para a qualificação diferenciada. Eles, os depoentes, também afirmaram que o aluno não sai preparado para atuar no mercado de trabalho e nem para fazer a prova do CNAI. Identificou-se, da mais citada para menos referida, as seguintes palavras (códigos): Idioma; Multidisciplinaridade; Perspicácia; Eficiência; Qualificação elevada; Informática.

Tabela 5 – Habilidades necessárias para atuar na Auditoria Independente na opinião dos entrevistados de setembro/2018 a maio/2019

Fator Observado	Entrevistados
Habilidades Profissionais e Pessoais	<p>O auditor precisa ter, além de muito conhecimento, conhecimento técnico e atualizado, ele precisa ter muita perspicácia. Eu costumo dizer até nas minhas aulas e cursos que ministro de auditoria, que o auditor tem que saber fazer o certo e o errado. [...] é aquela pessoa que já bate o olho em um documento e ele já percebe o erro. Então, você tem que ter muita sagacidade, perspicácia, muita paciência também, não é? Para você se debruçar sobre documentos, sobre números e tal, e, procurar realmente ver o que é que está errado ali. (Gustavo)</p> <p>Acho que a auditoria é multidisciplinar. A auditoria tem tudo como foco. Você precisa fazer e ser muita coisa. A depender da empresa que você vá prestar serviços, a norma diz que se você não tiver condições em certas áreas de conhecimento, pode e tem que contratar um terceiro. Por isso que não pode acabar com a Educação Continuada e ainda acho que deveria aprofundar. (Marcos)</p> <p>A grande habilidade do auditor e também para contador deve ser banco de dados, informática. Rapidez e conhecimento formado. Lá fora (nas multinacionais) o contador ou auditor é praticamente um analista de sistema. A nata da auditoria entende muito de análise de sistema. No futuro, vai ser essencial. (Anderson)</p> <p>Conhecer todas as normas de Auditoria e de Contabilidade, saber um idioma e saber escrever. Qualificação elevada. (Davi)</p>

Fonte: elaboração própria (2020).

Tendo em vista que o fator atualização esteve presente em todo o estudo, os entrevistados foram também indagados sobre a forma de como se mantém atualizados. Em suas explicações, todos exprimiram a opinião de que a atualização é imprescindível e que a participação de pelo menos 5 congressos anuais é fundamental, além de sempre estarem atentos às novas legislações. Na tabela 6 é possível notar trechos das falas dos entrevistados no que concerne ao fator atualização.

Tabela 6 – Atualização Profissional na opinião dos entrevistados de setembro/2018 a maio/2019

Fator Observado	Entrevistados
Atualização	Participo de todos os eventos. Faço cursos online. Uma época fui ensinar como professor substituto da UFS para estar estudando. Não parar. Quando eu tiver tempo, penso até em ensinar. (Augusto) Eu ministro cursos e sempre estou estudando. Faço cursos à distância do IBRACON, IOB, dos TCU e CGU. As pessoas querem passar em concursos sem estudar, sem se atualizar e sem esforçar. As coisas não são assim. Eu sempre me esforcei! (Gustavo) Sempre procuro fazer cursos. Fiz um na semana passada aqui em Salvador. Faço muito lá. Eu viajo muito. (Davi)

Fonte: elaboração própria (2020).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo analisou os profissionais da Auditoria Independente do Estado de Sergipe, como também suas percepções sobre o PEPC. No total, foram realizadas 9 entrevistas gravadas, as quais foram base para as análises dos textos, utilizando a análise de conteúdo. Foram discutidos os sentidos e significados atribuídos ao trabalho, aos processos de formação e qualificação, e como esses significados influenciam na inserção, ascensão e permanência no trabalho de Auditor Independente. Considerando a multidimensionalidade e subjetividade do tema, o trabalho tece algumas considerações finais sem, no entanto, ter a pretensão de esgotar o assunto.

Em termos gerais, notou-se que as identidades vão se alternando ao longo das entrevistas para a maioria dos entrevistados. Aqueles mais reservados, pouco ou nada comentaram da sua vida pessoal e tentaram se posicionar em quase toda a entrevista no seu papel como profissional de contabilidade e de auditoria independente.

No que se refere à caracterização do perfil dos auditores independentes quanto ao nível de escolarização, idade, estado civil, número de filhos e tempo de serviços, notou-se que os entrevistados possuem um perfil semelhante. Conforme constatado, todos possuem especialização, na maior parte em auditoria.

Com relação à atuação profissional, eles prestam consultoria, assessoria, assinam as demonstrações contábeis, fazem auditoria independente com cadastro no CNAI e, anualmente, precisam comprovar uma pontuação de educação continuada junto ao CFC.

Sobre a valorização de novas competências na formação inicial e na formação continuada, percebeu-se que os sentidos atribuídos a esses processos, que são contínuos, são consequências de múltiplos fatores, subjetivos e objetivos, a determinar o desempenho profissional bem-sucedido, variando de acordo com o contexto, a experiência individual, as tecnologias em uso e os objetivos aos quais se buscam atingir. Os entrevistados consideraram a necessidade de uma formação que amplie as suas possibilidades de autonomização diante da realidade, dado que, atualmente, a graduação tem formado trabalhadores com capacidades rígidas voltadas para o exercício profissional nos postos de trabalho, que pouco se modificaram com o tempo.

Quanto às trajetórias pessoais e profissionais que influenciaram destacou-se que o fator determinante, para os entrevistados, na escolha da contabilidade foi a necessidade

financeira e baixa escolaridade dos pais. A fim de colaborar com as despesas familiares, optaram por uma área que consideraram ter um retorno financeiro imediato e o fizeram entre os 14 e 17 anos, cursando o técnico em contabilidade. Foi possível perceber que suas escolhas se relacionam diretamente com suas trajetórias de vida. As influências familiares e os atributos da contabilidade, como retorno financeiro, autonomia e flexibilidade de horário, foram fatores determinantes para essas escolhas. No entanto, no cotidiano do trabalho contábil, foram enfatizados sentimentos como a desvalorização por parte da sociedade; a falta reconhecimento pelo trabalho executado; e a dependência do Fisco.

A maior parte da amostra iniciou a vida profissional como auxiliar de área contábil, office-boy, recepcionista e alguns, ainda, como estagiários. Com isso, o trabalho passou a ser uma categoria central em suas vidas. Os sentidos atribuídos ao trabalho para eles resultaram em significados homogêneos.

Para seguir a carreira de auditoria independente foram influenciados pelo conhecimento das exigências do mercado de investimentos e da intenção de ascender em uma área de prestígio, poder e de alta qualificação. Essas influências, entendidas como redes, fazem parte de um campo social em que amplia as perspectivas de uma realidade consolidada a partir da cumplicidade entre os esquemas de percepção dos agentes e as estruturas objetivas, constituindo uma dimensão política e de poder, uma afirmação condizente com os estudos de Bourdieu (2004). Nele se estabelece uma classificação dos signos, do que é adequado, do que pertence ou não a um código de valores. O recurso intelectual – titulação e expertise – dos agentes são pontos importantes a serem considerados para o alcance de áreas privilegiadas (FREIDSON, 1996).

Foi possível perceber que vários fatores interferem na escolha de uma profissão, como por exemplo: fatores de ordem socioeconômica, como capital econômico e cultural (renda familiar, ocupação dos pais, nível de escolaridade dos pais); fatores de ordem acadêmica, por vezes chamados de capital escolar (desempenho escolar, natureza da escola – pública ou privada, etc.).

São as experiências vividas que vão definir sua carreira profissional. O que vai chancelar o sujeito como profissional é o desenvolvimento de suas habilidades, atitudes, códigos e redes sociais necessários para sua atividade. Essas habilidades são adquiridas com as experiências de um grupo. Dessa forma, a pessoa escolhe uma profissão através de uma concepção que ele tem de si e sobre as experiências em que vive, estando relacionadas a um grupo com os mesmos problemas (PETRARCA, 2015).

Sobre as trajetórias e os desafios enfrentados para a inserção e permanência no mercado da Contabilidade e da Auditoria Independente de Sergipe, constatou-se que, para entrarem e se manterem na auditoria eles precisam constantemente se qualificar. Para atingir a pontuação exigida pelo CFC, anualmente, muitas vezes, precisam viajar, demandando tempo e dinheiro.

Neste sentido, a pesquisa mostrou que os profissionais auditores independentes do Estado de Sergipe atribuem sentidos e significados semelhantes ao trabalho. Isto acontece conforme a definição dos lugares atribuídos a eles, a trajetória no trabalho e na família, e os aspectos que influenciam na construção de projetos e expectativas pessoais e profissionais, que passam a ser vividos de maneira semelhantes.

Assim, compreende-se que a Educação, especificamente no âmbito da Auditoria Independente, é um momento privilegiado de formação e socialização dos profissionais da área, servindo tanto para formar (inserção) quanto para tornar possível sua permanência (manutenção) em tão cobiçada especialidade contábil.

6 REFERÊNCIAS

Arendt, Hannah (2010). *A Condição Humana*. São Paulo: Editora Forense-Universitária.

- Attie, William (2004). *Auditoria: conceitos e aplicações*. São Paulo: Atlas. São Paulo, 29 to 31 July 2020
- Bourdieu, P (2004). *Os usos sociais da ciência: por uma sociologia clínica do campo científico*. São Paulo: Editora Unesp.
- Bourdieu, P (2007). *A distinção: crítica social do julgamento*. Tradução Daniela Kern; Guilherme J. F. Teixeira. São Paulo: Edusp.
- Carvalho, Manoel Marques de (1965). Situação atual e tendências do ensino técnico comercial no Brasil. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, Rio de Janeiro, v. XLIV, n. 99, p. 72-91, jul. /set.
- Castro, Nádyá (1992). Organização do trabalho, qualificação controle na indústria moderna. In: Machado, L. R.S. et al. (Orgs.) *Trabalho e Saúde*. Campinas: Papyrus.
- Christov, L. H (1998). Educação continuada: função essencial do coordenador pedagógico. In: Guimarães, A.& Mate, C.& Bruno, E.& Villela, F.& Almeida, L.& Christov, L.& Sarmiento, M.& Placco, V. *O coordenador pedagógico e a educação continuada*. São Paulo: Edições Loyola.
- Comissão de Valores Mobiliários. CVM. (1999). *Instrução CVM n. 308*, de 14 de maio de 1999. <http://www.cvm.gov.br/legislacao/instrucoes/inst308.html>.
- Conselho Federal de Contabilidade (2008). Norma Brasileira de Contabilidade – NBC PA 12 (NBC P 4), de 12 de dezembro de 2008. NPC PA 12 - *Educação Profissional Continuada*. Brasília.
- Conselho Federal de Contabilidade (2017). Norma Brasileira de Contabilidade – NBC PG 12 (R3), de 24 de novembro de 2017.
- NBC PG 12 (R3) – Educação Profissional Continuada. Brasília, 24 nov. 2017.
- Cruz, Maria Helena Santana (2005). *Trabalho, Gênero, Cidadania: Tradição e Modernidade*. São Cristóvão: Edição UFS, Aracaju: Fundação Oviêdo Teixeira.
- Franco, Hilário & Marra, Ernesto (2009). *Auditoria contábil*. São Paulo: Atlas.
- Franco, Hilário (1993). *50 anos de Contabilidade*. São Paulo: Atlas.
- Freidson, Eliot (1996). Para uma análise comparada das profissões: a institucionalização do discurso e do conhecimento formais. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, n. 31, jun.
- Gil, Antônio Carlos (1999). *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas.
- International Federation of Accountants – IFAC (2009). *International education standards for professional accountants*. Disponível em: <http://www.ifac.org>. Acesso em: 15 jan. 2016.
- Lemes, Sirlei. & Carvalho, Luiz Nelson Guedes de. *Efeito da convergência das normas contábeis brasileiras para as normas internacionais do IASB*. Disponível em: <<http://www.congressoec.locaweb.com.br/artigos42004/345.pdf>> Recuperado em: 08 de julho de 2018.

Marin, Tany Ingrid S. & Lima, Silene Jucelino de & Casa Nova, Silvia Peres de C. (2014). Formação do contador – o que o mercado quer, é o que ele tem? Um estudo sobre o perfil profissional dos alunos de Ciências Contábeis da FEA-USP. *Revista Contabilidade Vista & Revista*, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, v. 25, n. 2, maio/ago.

Oliveira, Patricia Whebber Souza de (2011). Construção de identidades profissionais: da formação profissional à vivência da inserção no mercado de trabalho. *Revista Labor*, n. 6, v.1.

Petrarca, Fernanda (2015). Pesquisando grupos profissionais: dilemas clássicos e contribuições recentes. In. Perissinotto, R. & Codato, A. (Orgs.) *Como estudar elites*. Curitiba: UFPR.

Pinto, Geraldo Augusto (2007). *A organização do Trabalho no Século XX*: Taylorismo,

Ricardino, Álvaro & Carvalho, L (2004). Breve retrospectiva do desenvolvimento das atividades de auditoria no Brasil. *Revista Contabilidade & Finanças*, v. 15, n. 35, p. 22-34, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1519-70772004000200002>. Acesso em: 08 jun. 2019.

Stufflebeam, Daniel & Shinkfield, Anthony (2007). *Evaluation: Theory, models and applications*. San Francisco: John Wiley & Sons.