

CONTADORES COM INTERESSE PELA DOCÊNCIA A PARTIR DA EXPERIÊNCIA EM UMA *BIG FOUR*

Carla dos Santos Feijó¹

Angela Beatriz Busato Scheffer²

RESUMO

Esta pesquisa objetivou analisar o interesse pela docência de 11 contadores entrevistados, num total de 14, decorrente da influência da experiência como auditor ou consultor de *Big Four* (as quatro maiores empresas mundiais de auditoria e consultoria - Deloitte Touche Tohmatsu, Ernest & Young, KPMG e PricewaterhouseCoopers). Este estudo foi embasado na literatura de carreira e do profissional contábil e sua formação acadêmica. Verificou-se, pelos relatos, que há possibilidade de boa empregabilidade para estas pessoas no mercado de trabalho, inclusive em universidades públicas e privadas, muito em função dessas empresas serem consideradas empresas-vitrine. A falta de formação acadêmica em mestrado e doutorado não os impede de lecionar, até porque são ainda poucos os contadores, no Brasil, que são mestres ou doutores.

Palavras-chave: Contadores; Big Four; Docência em contabilidade.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the interest of 11 accountants interviewed, out of a total of 14, due to the influence of experience as auditor or consultant of Big Four (the four largest global audit and consulting companies - Deloitte Touche Tohmatsu, Ernest & Young, KPMG And PricewaterhouseCoopers). This study was based on the career literature and the accounting professional and his academic background. It has been verified by the reports that there is a possibility of good employability for these people in the labor market, including in public and private universities, much as these companies are considered Business-showcase. The lack of academic training in masters and doctorates does not prevent them from teaching, because there are still few accountants in Brazil who are masters or doctors.

Keywords: Accountants; Big Four; teaching in accounting.

¹ Carla dos Santos Feijó: mestra em Administração. Contadora. Rua Cel Massot, 1229 Porto Alegre / RS Fone: 55 51 99387-2745. Email: carla_feijo@hotmail.com.

² Angela Beatriz Busato Scheffer: Doutora em Administração. Professora assistente Escola Administração UFRGS. Rua Washington Luiz, 855 Centro Histórico CEP: 90010-460. Porto Alegre/ RS Fone: 55 51 3308-3536. E-mail: angela.scheffer@ufrgs.br.

1 INTRODUÇÃO

Ao ingressar em uma das Big Four (as quatro maiores empresas mundiais de auditoria e consultoria - Deloitte Touche Tohmatsu, Ernest & Young, KPMG e PricewaterhouseCoopers) contadores usualmente idealizam uma carreira de sucesso, galgando cargos até chegar no topo. É comum, de acordo com os relatos dos contadores entrevistados nesta pesquisa, que estudantes universitários e, principalmente, alunos de cursos de Ciências Contábeis, queiram tornar-se trainees nessas grandes empresas desde cedo, enquanto ainda estudam na universidade, visto que oferecem possibilidades de ascensão na carreira e status social no meio contábil. Iniciam como trainees e, com o tempo, usualmente são promovidos a assistentes, auditores sêniores, posteriormente gerentes e diretores e podem ter a opção de se tornarem sócios dessas maiores empresas de auditoria.

Porém, com as experiências profissionais adquiridas nas Big Four - que são consideradas empresas-vitrine pelos entrevistados deste estudo - alguns contadores são convidados a ministrar treinamentos nestas organizações e acabam identificando-se com a atividade. Há também a possibilidade de ter experiência docente em cursos de graduação e pós-graduação em instituições formais de ensino superior devido à experiência na Big, sem considerar como fator preponderante a formação acadêmica de mestre ou doutor.

As pesquisas junto aos órgãos de classe apontam que apenas 6% dos contadores são mestres e menos de 1% são doutores e que os cursos de mestrado e doutorado no Brasil são ainda muito poucos: em 2011 havia 15 cursos de mestrado (profissional e acadêmico) e apenas 4 cursos de doutorado. Até 2004 este número era ainda menor: apenas a Universidade de São Paulo disponibilizava o curso de doutorado em Contabilidade no Brasil. Assim, o número de cursos existentes e de mestres e doutores formados nacionalmente é ainda insignificante em relação ao total dos profissionais da área contábil; mesmo assim, os cursos de graduação em Ciências Contábeis crescem a cada ano.

Surge, desse modo, uma outra possibilidade de carreira para os contadores: a carreira docente. Hall (1976) definiu carreira como uma sequência de atitudes e comportamentos associados com experiências de vida e atividades relacionadas ao trabalho, durante o período

de vida de uma pessoa. Segundo este autor, cada indivíduo poderá compor a sua carreira por meio da ampliação de suas competências e das experiências acumuladas ao longo de sua vida.

Este artigo, que teve origem de uma dissertação de mestrado acadêmico em Administração, está organizado com a introdução do tema, o interesse pela docência dos contadores com experiência em Big Four, seguida de uma breve revisão da literatura sobre a temática carreira e o profissional da área contábil, bem como sua formação acadêmica no cenário brasileiro, a apresentação da metodologia utilizada no estudo, os resultados da pesquisa e, por fim, uma breve conclusão a respeito dos enfoques aqui abordados.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Das Escolhas de Carreira

A escolha pela profissão é uma das importantes decisões na vida de uma pessoa. De acordo com Almeida e Pinho (2008, p. 174), entram nessa escolha não apenas seus interesses e aptidões, “mas também a maneira como ele vê o mundo, como ele próprio se vê, as informações que possui acerca das profissões, as influências externas do meio social, dos pares e, principalmente, da família”.

De acordo com Dutra (2007, p. 31-32) a escolha de carreira leva em consideração: a compatibilidade são os “interesses, identidade, personalidade (valores, necessidades, orientação pessoal etc.) e experiência social”, sendo os porquês da escolha; e o processo da escolha se dá pelas pressões sofridas pelo indivíduo em função da idade e dos estágios de vida, influenciando na escolha também as condições socioeconômicas, raça, sexo, determinantes psicológicas, sociais e ambientais. No contexto desta pesquisa as determinantes se devem à experiência de trabalho nas quatro maiores empresas globais de auditoria. Essa experiência pode gerar novos interesses profissionais para o público analisado.

No momento da escolha profissional ou no momento da mudança de trajetória profissional, de acordo com Closs e Rocha-de-Oliveira (2015, p. 540), “as lições dos pais, os valores da família ou da cultura local surgem como elementos centrais no direcionamento das

escolhas”. Evidencia assim que, “embora a carreira seja uma trajetória individual, ela é marcada pelos laços pessoais e sociais que se estabelecem ao redor dos sujeitos”.

Pode-se pressupor que chegar ao cargo executivo em uma das grandes empresas mundiais de auditoria faça parte de seu imaginário das pessoas até porque, como apontam Vieira e Alcadipani (2011), o executivo de grandes empresas é visto pela sociedade como alguém poderoso e possuidor de todos os símbolos de status e prestígio social. Nesta idealização de status trazido pelas imagens de executivos em carros de luxo, com roupas e acessórios de grife, residindo em bairros nobres e tendo hábitos requintados, transforma-se o executivo em herói e vencedor.

Nesse imaginário glamouroso, a vida corporativa e o trabalho nas grandes organizações aparecem como a ocupação profissional ideal e repleta de realizações, e surgem como caminho para o sucesso e a felicidade. Difundiu-se a ideia de ser executivo equivale a ter sucesso e prestígio, de que a vida no mundo dos negócios é uma das melhores coisas que um profissional pode querer (VIEIRA; ALCADIPANI, 2011, p. 71).

Porém, quando já se vive há alguns anos está glamourização, ela deixa de ser fundamental, como no relato do entrevistado a seguir: “perdeu um pouco a graça pra mim de tá experimentando viagens, ficar indo em hotéis e restaurantes, isso também perdeu um pouco a graça pela repetição”, disse o entrevistado 11, que era gerente de consultoria tributária na Big.

Assim, com o passar o tempo e das experiências de trabalho, outras possibilidades de atividades e de carreira podem se apresentar às pessoas, modificando sua forma de ver e agir. Assim, o E11 buscou na docência uma experiência diversificada para seu aprendizado.

2.2 O Profissional Contábil e sua formação Acadêmica no Brasil

Contador é o profissional graduado em Ciências Contábeis que possui registro nos Conselho Regional de Contabilidade. De acordo com o CFC (2013), no Estado do Rio Grande do Sul havia 22.443 contadores registrados em atividade. Em setembro de 2015 havia 329.321 contadores com o registro ativo no Brasil, possuindo, assim, habilitação legal para exercer a profissão.

Nos anos setenta, o estereótipo típico desse profissional, de acordo com Miranda et al. (2013, p. 2) retratava-o como “frio, indiferente e impessoal”. Segundo este autor, diversos estudos foram desenvolvidos sobre o estereótipo do contador e, de uma forma macro, a imagem do contador não tem sido muito atrativa, pois o estereótipo sugeria a irrelevância do trabalho realizado, com profissionais “chatos, metódicos, inflexíveis e aborrecidos”.

O estereótipo tradicional do contador é ainda caracterizado, predominantemente, por indivíduos “do sexo masculino, conservador e pouco flexível”. Essas características, trazidas na literatura de Miranda et al. (2013, p. 2) se justificam pelo contexto sócio-histórico em que essa profissão foi criada, quando o contador desempenhava o papel de “guarda-livros”, em um curso de ingresso quase que exclusivo de homens.

De acordo com Nunes et al. (2014) “O mercado de trabalho para o profissional contábil é amplo e proporciona oportunidades para diversas alternativas de atuação”. Segundo Marion (2009), os profissionais de contabilidade podem atuar como analistas ou planejadores financeiros, contadores fiscais, auditores internos, contadores de custos, contadores gerenciais, contadores internacionais, e também como autônomos, como auditores independentes, consultores, empresários da contabilidade e peritos, na esfera privada. Além disso, podem atuar também na esfera pública, através a aprovação em concurso público.

De acordo com Ricardino e Carvalho (2004), o direito do exercício da atividade do auditor é de competência exclusiva dos bacharéis em ciências contábeis.

Auditor é usado em referência à pessoa ou pessoas que conduzem a auditoria, geralmente o sócio do trabalho ou outros integrantes da equipe do trabalho, ou, como aplicável, à firma. Quando uma NBC TA pretende expressamente que uma exigência ou responsabilidade seja cumprida pelo sócio do trabalho, usa-se o termo “sócio do trabalho” ao invés de auditor. (CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO RIO GRANDE DO SUL, 2015, p. 77)

Assim, de acordo com Nunes et al. (2014, p.146) para os estudantes de contabilidade, “futuros profissionais do mercado, estejam preparados, é importante que as instituições de ensino se adaptem às mudanças, oferecendo um ensino que esteja de acordo com as exigências do ambiente atual”. E enfatiza que as “instituições têm essa preocupação e oferecem um ensino multidisciplinar que permite ao aluno ter um vasto conhecimento, concedendo-lhe, assim, vantagens competitivas para sua atuação no mercado”.

Ainda de acordo com o CFC (2013) em relação ao grau de escolaridade dos contadores, 47,1% eram especialistas, com pós-graduação na modalidade Lato Sensu, em qualquer área, 6,3% eram mestres e apenas 0,8% concluíram o curso de doutorado. A partir dos dados desta pesquisa, pode-se inferir que a pós-graduação na modalidade Stricto Sensu é algo bastante incomum entre os profissionais de contabilidade, pois mestres e doutores são raros em relação ao total dos profissionais desta categoria. Um dos fatores pode ser o reduzido número de cursos de mestrado e doutorado em contabilidade oferecidos pelas universidades brasileiras pois, de acordo com Soares e Pfitscher (2011), em 2011 havia 15 instituições de ensino (11 públicas e 4 privadas) disponibilizando cursos de mestrado e apenas 4 oferecendo curso de doutorado em Contabilidade no Brasil

2.3 Carreira para além da organização

Veloso e Dutra (2010) argumentam que na carreira do tipo organizacional os movimentos se dão dentro de uma grande empresa, como é o caso das Big Four, organizações-foco deste estudo. De acordo com Chanlat (1995), são características desse tipo de carreira a divisão do trabalho e a hierarquia, oferecendo um avanço, uma progressão de carreira estritamente dentro da pirâmide organizacional, conforme descrito a seguir:

A cada nível concede-se uma certa responsabilidade, um certo salário e vantagens sociais formalmente definidas. A antiguidade e os concursos são geralmente a base da seleção, do recrutamento e da promoção. O recurso central é a posição que se ocupa, e os números de escalões existentes estabelecem os limites deste tipo de carreira (CHANLAT, 1995, p. 73).

Baruch (2003) aponta que carreira é ciclo da vida, pois evolui em torno do trabalho, que fornece desafio, senso de propósito, rendimento, fonte de identidade, criatividade, status e acesso a redes sociais, cabendo a metáfora da jornada de vida, na qual as pessoas podem ir pelo caminho mais conhecido ou optar por outros. Relaciona-se a um processo de desenvolvimento da pessoa ao longo de um caminho de experiências profissionais e cargos em uma ou mais instituições (BARUCH; ROSENSTEIN, 1992). Borges, Miranda e Casado (2010, p.174), também concordam com essa ideia dizendo que “a carreira não se limita ao trabalho ou a uma ocupação profissional, mas diz respeito ao curso de vida de uma pessoa, especialmente, para os momentos da vida em que a pessoa trabalha”.

Assim, na carreira sem fronteiras, de acordo com Arthur (1994, p. 295) “o trajeto da carreira aparece menos como a sequência de posições e mais como um veículo de acúmulo de conhecimento tácito e explícito”. Assim, para Inkson (2007, p. 139), as pessoas têm objetivos de “expertise e rede de contatos que vão além de seu atual empregador e pode, portanto, construir suas carreiras em uma variedade de configurações”.

Desta forma, de acordo com Inkson (2007, p. 181) as carreiras são afetadas pelos relacionamentos interpessoais, que são influenciados diretamente pelas redes sociais, proporcionando novos trabalhos e contatos pessoais. As redes, que são processos contínuos, podem fornecer “suporte, motivação e conhecimento relevante para a evolução da carreira do indivíduo”.

Diante desta literatura, que foi o embasamento principal para este artigo sobre carreira, enfocou-se, principalmente, no profissional de contabilidade, com base nos estudos do cenário brasileiro e sua formação acadêmica, para então demonstrar os resultados da pesquisa, compilados a seguir, logo após a apresentação da metodologia.

3 METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa qualitativa. De acordo com Godoy (1995, p. 21), o estudo qualitativo é

Um fenômeno pode ser melhor compreendido no contexto em que ocorre e do qual é parte, devendo ser analisado numa perspectiva integrada. Para tanto, o pesquisador vai a campo buscando “captar” o fenômeno em estudo a partir da perspectiva das pessoas nele envolvidas, considerando todos os pontos de vista relevantes. Vários tipos de dados são coletados e analisados para que se entenda a dinâmica do fenômeno.

Para a realização desta pesquisa foram efetuadas entrevistas semiestruturadas com 14 contadores que tiveram experiência de pelo menos 2 anos em uma das quatro maiores empresas mundiais de auditoria, as Big Four. As entrevistas foram gravadas com o consentimento das pessoas, no período de outubro de 2015 a janeiro de 2016, gerando 12 horas de gravações e 221 páginas transcritas.

Para a análise das entrevistas foi utilizada a análise de conteúdo que, de acordo com Bardin (1991), é um método misto quantitativo/qualitativo, compreensivo e interpretativo. A análise de conteúdo é considerada uma técnica de pesquisa que se destina a descrever sistemática, objetiva e quantitativamente o conteúdo pesquisado.

A abordagem utilizada para a localização dos entrevistados foi “bola de neve”, no qual o pesquisador perguntou aos respondentes se possuíam indicações de pessoas (contadores) que teriam enquadramento no perfil estipulado para o estudo e, assim, poderiam ser entrevistados e dar contribuições através de seus relatos. O quadro com as informações compiladas a seguir resume o perfil geral dos entrevistados.

Quadro 1 – Perfil dos entrevistados

Entrevistado	Gênero	Idade atual	Escolaridade	Idade de Ingresso	Tempo de Big (em anos)	Cargo Máximo na Big Four	Permanece na Big?	Localidade Atual
E1	F	36	C+D+E+M	30	2	Gerente	Não	Porto Alegre RS
E2	M	34	C	21	12	Gerente	Sim	São Paulo SP
E3	F	33	C+E	23	12	Gerente	Não	Florianópolis SC
E4	F	32	C+M	22	2	Sênior	Não	Porto Alegre RS
E5	F	31	A+C+E	24	6	Top Sênior	Não	Porto Alegre RS
E6	F	33	C+E	23	3	Sênior	Não	Indaiatuba SP
E7	M	35	C+E	27	3	Sênior	Não	Porto Alegre RS
E8	M	34	C	21	2	Assistente	Não	Porto Alegre RS
E9	M	32	C	21	11	Diretor	Sim	São Paulo SP
E10	M	35	C	23	11	Gerente	Sim	Porto Alegre RS
E11	M	33	C+E	21	11	Gerente	Não	Porto Alegre RS

E12	F	31	C+E	22	9	Gerente	Sim	Porto Alegre RS
E13	M	41	C	22	19	Sócio	Sim	Porto Alegre RS
E14	M	54	C+D+E	26	26	Sócio	Não	Porto Alegre RS

Fonte: Elaborado pela autora

A: Administração

C: Contábeis

D: Direito

E: especialização (pós-graduação)

M: Mestrado

Diante do exposto, passa-se então para a análise dos resultados dessa pesquisa

4 RESULTADOS DA PESQUISA

O quadro a seguir apresenta as categorias de análise formadas a partir das categorias iniciais e intermediárias chegando à categoria final mudanças de vida e decisões de carreira.

Quadro 2 – Categorias iniciais, intermediárias e final

As influências da Big para a vida pessoal e profissional das pessoas	Reflexos da experiência para a vida pessoal e profissional	Mudanças de vida e decisões de carreira
Influência e impacto da marca Big para as novas trajetórias profissionais		
O interesse pela docência: uma característica em comum	Os novos rumos se configurando	

Fonte: elaborado pela autora

4.1 As influências da Big para a vida pessoal e profissional das pessoas

A influência dessas empresas para a vida profissional e pessoal das pessoas entrevistadas se mostrou forte nos relatos e, alguns deles, se utilizaram da palavra “legado” para definir o que sentiram sobre o que vivenciaram nessas empresas, o que aprenderam na Big e ainda carregam consigo, devido às mudanças permanentes que geraram, tanto para a vida profissional quanto pessoal. Esta visão de legado pode ser considerada hiperbólica para a dimensão da representação e das influências de uma empresa na vida das pessoas. Assim, a entrevistada 3 trouxe sua visão sobre esse assunto: “A auditoria ela te ajuda muito a ter jogo de cintura, a fazer várias coisas ao mesmo tempo, de sair rápido de alguma situação, de saber dar respostas rápidas”.

A entrevistada 4 contou também que “o conhecimento adquirido ao longo desses 2 anos me possibilitaram estar acima da média” e que o emprego posterior só conseguiu por causa da experiência na Big: “eu trabalhei de analista contábil em outra empresa e eu só entrei por causa disso também. Por causa da Big, por causa do inglês. E hoje eu leciono auditoria, já desde 2011, eu leciono a disciplina de auditoria por causa disso também”. Ao finalizar suas reflexões acerca da sua trajetória profissional, que inicialmente passou pela Big Four, analisa:

A experiência na Big foi fundamental pra toda a minha formação até hoje. Até hoje me abre portas. Trazer no meu currículo que eu tive essa experiência na Big, por mais que tenha sido por 2 anos, me abriu portas pra tudo. Se não fosse eu ter trabalhado lá com certeza eu não taria aqui hoje. Com certeza absoluta (E4).

Há entrevistados que priorizavam o trabalho em detrimento da formação de nível superior, no que se refere ao conhecimento adquirido em sala de aula nas instituições de ensino de nível superior. Alguns entrevistados acreditam que o aprendizado da prática profissional nestas empresas seja superior ao aprendizado em um curso de graduação em instituições formais de ensino.

Assim, o entrevistado 8 trouxe a perspectiva da sua percepção sobre o aprendizado obtido na Big:

Na verdade eu acho que, que a Big influenciou muita coisa nas mudanças depois também. Porque como eu disse, a gente sai de lá com o conhecimento muito grande em contabilidade, por exemplo, né. Então eu saí de lá da, da Big e resolvi fazer concurso pra Receita Federal, por exemplo. E durante a prova da Receita, claro, eu fiz cursinho né, e tudo o mais, mas durante a prova da Receita Federal, bom,

realmente eu não estudei pra contabilidade, eu achei que eu sabia tudo, e durante a prova numa questão simples assim eu me dei conta: só um pouquinho, eu sei muita coisa mais avançada, mas uma coisa simples eu não sabia fazer. Então até mesmo essa questão da saída me ajudou muito pra baixar a minha bola, digamos assim né. Ah, tu não sabe tudo isso não (E8).

Tendo por base as ideias do relato imediatamente anterior, ele contou que, na sua visão, quando se é auditor de Big Four o “ego se infla”, pois “começa a conhecer muita coisa, muito rápido”. Por aparecer no mercado como fazendo ou tendo feito parte do time dos melhores do mundo em auditoria, para ele, “o auditor tem seu ego muito inflado né, então não precisa de mais nada”. Assim, após sair da Big, lembrou que esse ego desinfla, na medida em que a pessoa vai enxergando como realmente é, e o que realmente ela sabe.

Assim, a Big representou para os contadores aprendizado e conhecimento diferenciado, adquirido através de treinamento técnico e comportamental, bem como o desenvolvimento profissional (pós-graduações cursadas subsidiadas pela Big e também domínio do inglês, proporcionando experiências profissionais no exterior), o assumir responsabilidades crescentes através de desafios constantes (ou seja, crescer na carreira organizacional) num ambiente de não rotina de trabalho.

Alguns entrevistados disseram que as experiências vivenciadas na Big influenciaram na sua formação ética, na forma de lidar com as pessoas (alguns se tornaram professores e, assim, a lida é com os alunos), se portar, de forma a diminuir características pessoais, tais como timidez (aos que se tornaram ou gostariam de se tornar professores esta é uma característica que não ajuda o trabalho na vida docente). E9, por exemplo, disse que era tímido e hoje é diretor e com uma boa capacidade de comunicação em público. Desta forma, complementou: “já tô 6 anos, 7 anos na função de liderar equipe, então a própria liderança de falar com o profissional, de, com pessoas mesmo, de discutir, de discutir desenvolvimento da pessoa”. Para alguém considerado tímido e nem um pouco falante, dar treinamentos, lidar com o público, é um crescimento pessoal, além de profissional.

A entrevistada 6 verbalizou as suas experiências na Big, e listou como um legado para a vida pessoal e profissional o que sentiu ao ter essa experiência.

Pra poder lidar com diferentes personalidades, e qualquer um que eu trabalhasse depois disso, essa experiência que eu adquiri lá, essa bagagem, eu acho que me moldou, me deixou mais flexível. Me deixou mais preparada pra poder lidar com

pessoas difíceis, com má vontade, porque isso acontece com qualquer lugar né, independente da empresa, independente da profissão que tu tem, tu sempre lida com isso. Me ajudou a lidar melhor com frustrações, falando do lado ruim assim né. Mas também o lado bom, eu acho que me deu, me fez aprender a, me moldou de uma forma que fazer coisas mais rápidas, porque a coisa lá é muito dinâmica (E6).

Todas essas análises deles, mesmo quando julgam existir algum aspecto negativo, eles enfatizam aspectos construtivos em suas vidas, seja sob o ponto de vista da vida profissional, seja sob o ponto de vista da vivência pessoal. Com isso alguns entrevistados - a partir desse conhecimento diferenciado que a Big proporciona aos auditores – se interessaram por ministrar treinamentos na Big e também fora dela: alguns chegando a lecionar em cursos de graduação e pós-graduação e contaram suas experiências, que foram analisadas nos tópicos seguintes.

4.2 Influência e impacto da marca Big para as novas trajetórias profissionais

O aumento da empregabilidade com a marca Big Four no currículo foi um tema trazido pelos entrevistados. O termo metafórico “carimbo internacional” foi trazido pelo E10: “A Big 1 tem um carimbo internacional, assim como tem a Big 2, a Big 3, a Big 4, o que gera uma diferença de mercado”.

Sobre essa empregabilidade proporcionada por uma experiência em alguma das Big Four, E1 lembrou: “o fato de ter saído da Big assim, naquele ano, eu recebi muitas ligações de várias empresas de Porto Alegre pros cargos muito altos”. Esse fato é ratificado pelo entrevistado 8 que comentou: “já entrei com a visão de que eu estava entrando numa empresa vitrine”.

Eu assumi responsabilidades muito grandes e, de fato, tive propostas de trabalho durante o tempo que estive na Big. Até mesmo no primeiro dia de trabalho, primeiro dia não, na terceira semana de trabalho eu estava em São Paulo, num curso de treinamento, ainda era trainee, em 3 semanas de empresa, e eu tive uma proposta de trabalho pra ir pra São Paulo, ou seja, eles acessaram alguém, cederam informações e, e então de fato, tu estas no mercado por estar numa das Big Four (E8).

Assim, de acordo com os entrevistados, ter tido experiência em uma Big Four é uma “vitrine”, um diferencial para a construção de uma trajetória profissional, o que impacta positivamente na construção das trajetórias profissionais futuras. O entrevistado 8 falou “no momento que eu, eu pedi demissão, não se passou 2 horas, não sei como, e eu tive oferta de

trabalho nas outras três Big”. De fato, alguns entrevistados comentaram que as outras Big Four entraram em contato com eles oferecendo emprego, pois, segundo eles, com experiência em Big a pessoa já está treinada, e esse investimento não será custo para a empresa posterior, pois já receberia uma pessoa pronta para a atividade profissional.

Essa vitrine metafórica que os entrevistados utilizaram para definir que a empresa deixa os auditores visíveis para o mercado de trabalho, impactando positivamente para novos empregos, como descrito anteriormente, como também para empregos paralelos à atividade na Big Four: alguns recebem convites para lecionar na graduação e na pós-graduação em função da sua experiência e conhecimento adquirido na Big Four. O aspecto relevante para a seleção nas instituições de ensino superior baseia-se no saber da atividade prática, em detrimento à formação acadêmica. Assim, alguns seguem a carreira docente paralelamente à carreira organizacional na Big Four, e alguns decidem deixar estas empresas e dedicarem exclusivamente à docência no ensino superior.

Foi o caso das entrevistadas 1 e 4, ambas professoras universitárias atualmente. Mesmo não tendo gostado muito do tempo em que trabalharam na Big, acreditam que essa experiência foi fundamental para a construção das suas carreiras e para as mudanças de trajetórias profissionais que fizeram: enquanto a entrevistada 1 relatou que certamente ter no currículo um tempo de experiência em alguma Big faz toda a diferença na vida atual e futura dela, pois lhe “abre portas”, a entrevistada 4 disse que se fosse preciso servir cafezinho nessas empresas ela o faria, tudo em busca desse conhecimento que se adquire lá e as torna diferenciadas para as próximas trajetórias, quer seja como professoras, quer seja como profissionais que dão treinamentos em órgãos de classe, quer seja para a vida.

Apesar das consequências desagradáveis que teve em função do trabalho na auditoria devido ao excesso de trabalho, E1 concluiu que “fez toda a diferença eu ter no meu currículo um ano de Big. Então, teve o lado ruim, que eu adoeci, que eu tive que lidar com pessoas que não tinham nada a ver comigo, mas teve o lado bom”. Relembrou, assim, suas oportunidades de lecionar em órgãos de classe devido à experiência na Big Four:

Outras oportunidades que agora eu me lembro assim, que surgiram em função da auditoria foram muitas palestras via órgãos de classe, como o CRC e o Ibracon, né. Eles começaram a me contratar para dar palestra sobre auditoria. Porque os

auditores não tem tempo de ficar dando palestra né. Então como eu já não tava mais na auditoria, eu tinha esse tempo. Até hoje eu dou palestras sobre auditoria nos órgãos de classe, Ibracon e CRC. São muito bem remunerados, então é uma coisa que ficou assim. Positiva dessa passagem pela Big Four (E1).

Assim, o entrevistado 9, que permanece em uma Big, no cargo de diretor, aos 31 anos, encerra esse tópico concluindo que “nunca vai ser perda de tempo trabalhar em uma Big Four”.

4.3 O interesse pela docência: uma característica em comum

Uma curiosidade que surgiu durante as entrevistas para a pesquisa da dissertação de mestrado acadêmico (sobre a investigação da trajetória profissional de contadores com experiência em auditoria, ou em consultoria, nas Big Four), foi que a maioria das pessoas tem interesse pela docência, já tendo ministrado ou ministra treinamentos (e gostam muito disso) ou foram ou são professores de graduação e pós-graduação. Alguns tiveram como meta a mudança de carreira para seguir somente a área acadêmica, e outros nutrem esse desejo pela docência.

Dos 14 entrevistados, 11 tiveram experiência docente, seja ministrando treinamentos na Big ou fora dela, seja lecionando nem instituições de ensino superior. Apenas um destes que ministrou treinamento não demonstrou ter interesse em desenvolver esta atividade, porém gosta de ensinar, por isso hoje é consultor tributário, mas prefere não dar treinamentos. Ou seja, dos 14 entrevistados, 11 gostaram da experiência docente proporcionada direta ou indiretamente pela Big Four.

Sobre este desejo pela docência a entrevistada 4 relatou: “eu desde pequeninha sempre botava as minhas bonecas tudo enfileiradas ali pra dar aula pra elas. Então eu sempre quis ser professora. E aí eu pensei: vou fazer mestrado. E aí eu fui buscar o mestrado pra docência”. Ainda sobre este desejo de ser professora a entrevistada 3 comentou: “talvez eu queria, quisesse, ser professora: eu gostava muito de matemática no meu segundo grau e cheguei inclusive a pensar, cogitar ser professora de matemática”. Assim, pode-se perceber que, para alguns, o desejo latente pela docência já vinha de longa data.

No conjunto dos 11 entrevistados 2 pessoas foram, paulatinamente, deixando as suas outras atividades profissionais para se dedicar somente à docência na graduação em instituições de ensino superior de Porto Alegre; 4 pessoas, além de ministrarem treinamentos na Big, também tiveram a experiência de lecionar na pós-graduação, em nível de especialização em decorrência desta experiência; 5 entrevistados ministraram treinamentos sem outro tipo de contato com a docência de nível superior.

Assim, a seguir foram descritas as experiências docente de cada um dos entrevistados: E1 ministrou treinamentos e, neste período, iniciou a docência em cursos de graduação; E2 ministrou treinamentos pela Big; E3 ministrou treinamentos pela Big e foi convidada a lecionar na pós-graduação em instituições de ensino superior devido às suas atividades profissionais na Big; E4 não ministrou treinamentos porém sempre quis ser professora e buscou cursar mestrado pra a docência e atualmente leciona em 2 universidades, uma pública e outra privada; E5, E6 e E7 foram os únicos entrevistados que não comentaram ter tido experiência docente e também não demonstraram interesse pela atividade; E8 ministra treinamentos em seu emprego atual; E9 ministrou treinamentos antes de se tornar diretor na Big Four; E10 ministra treinamentos na Big e foi convidado para lecionar em 3 cursos de pós-graduação em decorrência da sua experiência na Big (chama a atenção este entrevistado pois não cursou pós-graduação porém, em decorrência da sua experiência profissional na big Four, lecionou na pós-graduação); E11 ministrou treinamentos na Big e também teve oportunidade de lecionar na pós-graduação em decorrência do seu conhecimento obtido na Big; E12 ministra treinamentos e gosta muito, cogitando, inclusive, ser professora como uma opção de carreira secundária; E13 ministrou treinamentos antes de se tornar sócio e lecionou na graduação e na pós-graduação de diversas instituições de ensino e somente agora está concluindo o seu curso de pós-graduação; E14 ministrou treinamentos no exterior enquanto trabalhava na Big, mas não tem interesse em manter esta atividade.

E10 contribuiu com a pesquisa informando que, pela experiência na Big, as oportunidades de lecionar em instituições de ensino superior surgem ao profissional e, o que conta, é a experiência prática, mesmo não tendo o título de especialista ou mestre. “Por três oportunidades já ministrei aula como, em cursos de pós-graduação né. Eu gostaria até de

poder dar mais aulas, só que daí emperra nessas situações de não ter mestrado, enfim né. Porque por vezes é pré-requisito”.

Essa questão da restrição docente em decorrência da falta da titulação de mestre, levantada pelo entrevistado 10, encontra ressonância na pesquisa realizada no Conselho Federal de Contabilidade, que ilustra a realidade da profissão contábil, pois raros são os contadores que são doutores. Este fato se deu também pela pouca oferta de cursos de mestrado e doutorado em Contabilidade no Brasil. Segundo Soares e Pfitscher (2011) os cursos de doutorado são oferecidos em 4 universidades e os de mestrado são oferecidos em 15, sendo 4 destas, privadas, com custo que pode ser elevado. Informações mais atualizadas sobre os mestrados e doutorados em Contabilidade no Brasil foram encontradas em Suficiência Contábil (2014): havia 18 cursos de mestrado e 9 cursos de doutorado em 2014, sendo que, no Rio Grande do Sul, havia os cursos de mestrado e de doutorado em universidade privada, somente na Universidade do Rio do Sinos – Unisinos - na cidade de São Leopoldo, grande Porto Alegre. A única universidade gaúcha a oferecer gratuitamente o curso de mestrado em Controladoria e Contabilidade iniciou as inscrições para selecionar a primeira turma em fevereiro de 2016, conforme informações disponíveis em UFRGS (2016). Dados de 2016 informam que esses números passaram para 26 instituições oferecendo cursos de mestrado e 11 oferecendo cursos de doutorado em contabilidade (CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE, 2016).

O mesmo fato que o E10 relatou de ter sido contratado para a docência em universidades em função da experiência na Big, ocorreu com os entrevistados 3, 11 e 13, que lecionaram na pós-graduação por causa da sua prática em uma Big. Assim, o entrevistado 10 relembrou a experiência na Big Four: “é uma profissão interessante, te abre várias portas, tu tá na vitrine né”. A vitrine metafórica aqui mencionada é para o mercado de trabalho, assim como para as instituições de ensino superior que buscam novos professores com base em suas práticas profissionais. Partindo desse princípio, que ter experiência em alguma Big Four fornece alta empregabilidade, pode-se refletir sobre os reflexos dessa experiência profissional vivenciada pelos entrevistados, bem como sua ressonância na vida pessoal.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Uma das características comum entre os entrevistados foi o gosto por ensinar as pessoas: muitos tiveram experiência docente em instituições de ensino superior e em treinamentos internos nas empresas. Desta maioria que disse ter interesse na docência, pois é uma atividade que lhes traz satisfação e o sentimento de ser útil para outras pessoas, apenas duas entrevistadas investiram na carreira docente, reinventaram sua carreira como diria Hall (1996). Investiram para que ela fosse, futuramente, sua única fonte de remuneração. No entanto, maioria viu a docência como algo que gostam muito de fazer, mas não pretendem investir como a única atividade. A maioria percebe como algo complementar na sua carreira, pois relataram não dispor de tempo ou recursos financeiros, preferindo manter-se na esfera corporativa tendo em vista a remuneração. Um entrevistado mencionou a docência como um sonho, que talvez não se realize, pois não está disposto, no curto e médio, e até longo prazo, a abdicar de sua remuneração para cursar um mestrado e investir na carreira docente, que poderia ser mais incerta ou arriscada sob o ponto de vista conservador do contador, que é uma característica mencionada por alguns dos entrevistados.

Tal resultado de pesquisa mostra como atividades em determinado momento complementares, ou mesmo experiências de vida como um todo, podem acabar se constituindo como opções de carreira.

Notou-se, quando da pesquisa bibliográfica, que a literatura sobre auditoria, especificamente sobre auditoria externa e sobre as Big Four, é restrita às normas e técnicas do ato de auditar, sem muita informação acadêmica sobre a gestão da auditoria; as informações sobre isso são, quase que exclusivamente, oriundas dos endereços eletrônicos das Bigs. Assim, seriam interessantes novas pesquisas sobre este campo.

Por outro lado, as fortes influências da experiência na Big (que para alguns foi considerado um legado), foi trazido para a vida profissional e também para a vida pessoal, aponta para o peso da marca Big no currículo das pessoas, abrindo uma série de oportunidades, seja pelo perfil de trabalho desenvolvido ou mesmo pela rede de relacionamentos.

Nesses novos rumos de carreira que foram se configurando com as mudanças ao longo do tempo, foi destacado também o interesse pela atividade docente, que foi uma característica comum dos entrevistados. A docência torna-se uma opção considerável, enquanto carreira, em função da experiência em cursos de treinamentos internos e externos que ministraram, e também das aulas na graduação e na pós-graduação em algumas universidades gaúchas e mesmo por ser um sonho de vida de alguns.

Por fim, essa experiência envolvendo o trabalho em uma Big destaca um processo de construção do sujeito, onde estão presentes desejos, sonhos, buscas, desafios, mas também custos e renúncias envolvendo o trabalhar e também a vida como um todo. Mostra como a carreira pode ser entendida: uma forma de interpretar a relação do sujeito com o trabalho, mas também uma forma do sujeito em relação a como percebe suas oportunidades futuras.

Outra contribuição da pesquisa foi para o campo da auditoria, que é uma ramificação da contabilidade. Na história da auditoria pouco se encontra sobre perfis dos auditores, sobre como é trabalhar em auditoria, sobre a história das grandes empresas desse ramo, que eram Big Eight e com o tempo passaram a Big Five e atualmente são Big Four. Encontra-se muito sobre as técnicas de auditoria, o como fazer auditoria, o auditar, mas pouco se fala sobre auditoria sob o aspecto da cultura, da pessoa do auditor, abrindo assim, espaço para pesquisas na área contábil ou ainda na área da administração, sob o enfoque da gestão das pessoas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Maria Elisa Grijó Guahyba de; PINHO, Luís Ventura de. Adolescência, família e escolhas: implicações na orientação profissional. *Psicologia Clínica*, Rio de Janeiro, v. 20, n. 2, p. 173-184, 2008.

ARTHUR, Michael B. The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 15, p. 295-306. 1994.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Ed. 70, 1991.

BARUCH, Yehuda. Transforming Careers: from linear to multidirecional careers paths. Organizational and individual perspectives career development international. *Journal Career Development International*. V. 9, n. 1, p. 58-93, nov./ 2003.

BARUCH, Yehuda; ROSENSTEIN, E. Career planning and managing in high tech organizations. *International Journal of Human Resource Management*. V. 3, N. 3, p. 477-96, 1992.

BORGES, Jacqueline Florindo; MIRANDA, Betina Silvestri; CASADO, Tania. Desenvolvimento de Carreira: Trabalho, Família e outras Dimensões do Projeto de Vida da Pessoa. In: DUTRA, Joel Souza. (Org) **Gestão de Carreiras na Empresa Contemporânea**. São Paulo. Atlas, 2010.

CHANLAT, Jean-François. Quais carreiras e para qual sociedade (I). RAE **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo. v. 35, n. 6, p. 67-75, nov./dez. 1995.

CLOSS, Lisiane Quadrado; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. História de Vida e Trajetórias Profissionais: Estudo com Executivos Brasileiros. **Revista de Administração Contemporânea**. Rio de Janeiro, v. 19, n. 4, art. 6, pp. 525-543, Jul./Ago. 2015.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). **Pesquisa perfil do profissional da contabilidade 2012/13**. Conselho Federal de Contabilidade. Brasília: CFC, 2013. Disponível em: http://portalcfc.org.br/wordpress/wp-content/uploads/2013/12/livro_perfil_2013_web2.pdf. Acesso em: 29 ago. 2015.

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO RIO GRANDE DO SUL. **Normas Brasileiras de Contabilidade, Auditoria Independente, Auditoria Interna, Perícia Contábil**. Porto Alegre. 2015. Disponível em: http://www.crcrs.org.br/arquivos/livros/livro_normas_auditorias_pericia.pdf?2cd7ae. Acesso em: 21 mar. 2015.

DUTRA, Joel Souza. **Administração de carreiras** Uma proposta para repensar a Gestão de Pessoas. 1 ed. São Paulo. Atlas, 2007.

GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa qualitativa tipos fundamentais. RAE – **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 35, n.3, p, 20-29, Mai./Jun.1995.

HALL, Douglas T. Protean careers of the 21st century. **Academy of Management Executive**, v.10, n.4, p.8-16, Nov./1996.

HALL, Douglas T. **Careers in and out of organizations**. California. Sage, 2002.

INKSON, Kerr. **Understanding Careers: The Metaphors of Working Lives**. London: Sage, 2007.

MIRANDA, Gilberto José; LEAL, Edvalda Araújo; MEDEIROS, Cintia Rodrigues de Oliveira; LEMES, Sirlei. Representações sociais de vestibulandos: (Re) Construindo o estereótipo dos profissionais da contabilidade. In: **CONGRESSO ANPCONT**, 7., 2013, Fortaleza. **Anais...** Fortaleza, 2013, p. 01-17. Disponível em: <<http://congressos.anpcont.org.br/congressos-antigos/vii/selecionados.html>> acesso em 12/09/2015.

NUNES, Igor Vieira; SILVA, Taís Duarte; MIRANDA, Gilberto José; LEAL, Edvalda Araújo. A Percepção dos Estudantes de Ensino Médio sobre as Responsabilidades de um Contador. **Revista Universo Contábil**, Blumenau, v. 10, n. 4, p. 144-161, out/dez., 2014.

RICARDINO, Alvaro; CARVALHO, L. Nelson. Breve retrospectiva do desenvolvimento das atividades de Auditoria no Brasil. **Revista Contabilidade & Finanças**, USP, São Paulo, n. 35, p. 22-34, maio/agosto 2004.

SOARES, Sandro Vieira; PFITSCHER, Elisete Dahmer. Doutorado em Contabilidade no Brasil: há espaço para expansão da oferta de cursos? **XI Colóquio Internacional Sobre Gestão Universitária da América do Sul**. II Congresso Internacional IGLU. Gestão Universitária, Cooperação Internacional e Compromisso Social. Florianópolis, dez. 2011.

SUFICIÊNCIA CONTÁBIL. **Mestrados e Doutorados na área Contábil disponíveis no Brasil**. 2014. <http://suficienciacontabil.com.br/2014/07/15/mestrados-e-doutorados-na-area-contabil-brasil/>. Acesso em 21 abr. 2016.

VELOSO, Elza Fátima Rosa; DUTRA, Joel Souza. Evolução do conceito de carreira e sua aplicação para a organização e para as pessoas. In: DUTRA, Joel Souza. (Org) **Gestão de Carreiras na Empresa Contemporânea**. São Paulo. Atlas, 2010.

VIEIRA, Rosa Maria; ALCADIPANI, Rafael. Impertinências da Gestão. **Revista GV Executivo**. v. 10, n.1, p.71, jan./jun. 2011.

Data recebimento do artigo: 02/03/2017

Data do aceite de publicação: 30/03/2017