

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO**  
**FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE**  
**DEPARTAMENTO DE CONTABILIDADE E ATUÁRIA**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CONTROLADORIA E CONTABILIDADE**

**CLAUDIO MARQUES**

**Expectativa de remuneração como atributo de  
atratividade da profissão de auditoria  
independente no Brasil**

SÃO PAULO  
2013

Prof. Dr. João Grandino Rodas  
Reitor da Universidade de São Paulo

Prof. Dr. Reinaldo Guerreiro  
Diretor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Prof. Dr. Edgard Bruno Cornacchione Junior  
Chefe do Departamento de Contabilidade e Atuária

Profª. Dra. Silvia Pereira de Castro Casa Nova  
Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade

CLAUDIO MARQUES

**Expectativa de remuneração como atributo de atratividade da  
profissão de auditoria independente no Brasil**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, como parte dos requisitos para obtenção do título de Doutor em Ciências.

Área de Concentração:  
Controladoria e Contabilidade

Orientador:  
Prof. Dr. Edgard Bruno Cornacchione Junior.

Versão Corrigida

(versão original disponível na Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade – FEA/USP)

São Paulo

2013

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

## **FICHA CATALOGRÁFICA**

Elaborada pela Seção de Processamento Técnico do  
SBD/FEA/USP

Marques, Claudio

Expectativa de remuneração como atributo de atratividade da profissão de auditoria independente no Brasil / Claudio Marques.

– São Paulo, 2013.

151 p.

Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, 2013.

Orientador: Edgard Bruno Cornacchione Junior.

1. Auditoria 2. Auditoria independente 3. Teoria da expectativa 4. Remuneração I. Universidade de São Paulo. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. II. Título.

CDD – 657.45

Nome: Marques, Claudio

Título: **Expectativa de remuneração como atributo de atratividade da profissão de auditoria independente no Brasil**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Doutor em Ciências. Área de Concentração: Controladoria e Contabilidade.

Aprovado em: 19 / 12 / 2013.

Banca examinadora

**Prof. Dr. Edgard Bruno Cornacchione Junior**

Instituição: USP

Assinatura: \_\_\_\_\_

**Profa. Dra. Graziella Maria Comini**

Instituição: USP

Assinatura: \_\_\_\_\_

**Prof. Dr. Luiz Nelson Guedes de Carvalho**

Instituição: USP

Assinatura: \_\_\_\_\_

**Prof. Dr. Moisés Balassiano**

Instituição: FUCAPE

Assinatura: \_\_\_\_\_

**Profa. Dra. Elionor Farah Jreige Weffort**

Instituição: FECAP

Assinatura: \_\_\_\_\_

**Dedicatória**

**À minha esposa e companheira de estudos Kelly, com meus sentimentos de amor e gratidão por suas manifestações de apoio e compreensão durante o período de realização deste trabalho.**

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de expressar um agradecimento especial ao meu orientador Prof. Dr. Edgard Bruno Cornacchione Junior, por suas atitudes sempre encorajadoras, por suas intervenções sempre inteligentes e oportunas; externo ainda que o convívio durante o período da minha pesquisa não foi importante somente em relação aos conhecimentos científicos, mas sim como experiência de vida, na sala de aula, no trato com outras pessoas. Prof. Edgard, muito obrigado (mesmo) por possibilitar essa maravilhosa experiência de vida a qual impregnou profundas mudanças na minha maneira de encarar a vida pessoal e profissional.

Aos novos amigos do curso de doutorado representados por Anderson, Alex, Carlos, Ivan, Cilene, Aziz, Alexandre, Rafael, Esmael, Daniel, Ana Paula, Ricardo, Aládio, Cristiane, Julio, Thatiana, Rose, Lara, Josué, Suliane, Manoel, Kelly Farias, Nálbia, Nelma, Tânia, Josedilton, Érika, Marcelo, Renato, Sheizi, Luis Paulo, Renata, Robson, George, Janilson e Benjamim, que compartilharam comigo suas alegrias, aflições, reclamações, sugestões, elogios e conhecimentos, meu sincero agradecimento a todos.

Um agradecimento especial à minha amiga de curso e esposa Kelly Marques, que esteve sempre presente me apoiando em todos os momentos, compartilhando comigo as angustias e as alegrias dessa jornada. Minha querida esposa serei eternamente grato por tudo.

Gostaria de externar meus agradecimentos aos professores que compartilharam comigo seus conhecimentos no âmbito de algumas disciplinas, que foram: Prof. Bruno Salotti, Prof. Ariovaldo dos Santos, Prof. Gilberto Martins, Prof. Edgard Cornacchione, Prof. Luiz Paulo Fávero, Prof. Mesuti Akdere (University of Wisconsin-EUA), Prof. Sigmar (Psicologia-USP), Profa. Beatriz Maria Braga (Adm-FGV). Externo também, meus agradecimentos àqueles profs. que não tive a oportunidade de acompanhar suas disciplinas, mas que contribuíram para a minha formação científica, os quais são: Prof. Welligton Rocha, Profa. Silvia, Prof. Márcio, Profa. Graziella (Adm-USP), Prof. Nelson Carvalho, Prof. Moisés (FUCAPE), Prof. Fabio Frezatti.

Externo também um agradecimento especial a todos os coordenadores dos cursos de graduação em contabilidade que permitiram o acesso aos participantes dessa pesquisa, representados pelos professores Flávio Dias dos Santos Correia (UNEB), Ednei Moraes Pereira (UFG), Márcia Athayde Moreira (UFMG), Gilberto José Miranda (UFU), Luciano Marcio Scherer (UFPR), Márcia Bianchi (UFRGS), Ernesto F. R. Vicente (UFSC), Márcio Luiz Borinelli (USP) e Mariana S. F. do Amaral Fregonesi (FEARP).

Também não poderia deixar de agradecer à Universidade Estadual de Maringá, representada por seus dirigentes, chefes do departamento e colegas professores que possibilitaram a realização desse curso com o apoio institucional e os incentivos para qualificação.

Com sentimentos de felicidades por ter conseguido alcançar mais esse objetivo em minha jornada terrena, agradeço aos que me agraciaram com o dom da existência, primeiramente a Deus e aos meus pais Oziro Marques e Nadir Politto Marques, que sempre foram um porto seguro nesta minha caminhada.



## RESUMO

A proposta central do estudo foi investigar se o valor da remuneração pode influenciar na preferência ou atratividade da auditoria independente como uma alternativa de ocupação profissional no ambiente brasileiro. Teve como foco os alunos do curso de ciências contábeis que são os prováveis candidatos a optar por essa atividade profissional. Para alcançar tal objetivo, foi definido como estratégia de pesquisa o desenho quase-experimental, conduzido com 240 alunos pertencentes às instituições públicas estaduais e federais no Brasil, em que os sujeitos participantes foram direcionados aleatoriamente ao grupo de controle ou ao grupo experimental. Cada grupo recebeu algumas ofertas de trabalho nas três atividades profissionais definidas para a pesquisa, cuja tarefa dos integrantes era dizer se aceitava ou não a vaga ofertada. A diferença entre o grupo de controle e o experimental foi o estímulo da remuneração apresentada para o grupo de experimento. A metodologia aplicada nas mensurações compreendeu basicamente análises de frequência dos grupos e testes não paramétricos para verificar a existência ou não de diferenças de média entre os grupos. Os resultados indicaram o aceite da primeira hipótese de que a preferência pela atividade de auditoria é influenciada pela percepção do valor da remuneração e, em termos relativos essa influência representou 26% na taxa de aceite, o teste não paramétrico de Mann-Whitney também confirmou a existência dessa influência apontando um  $p\text{-valor} < 0,000$ . Os resultados também indicaram suporte ao modelo de valência da teoria da expectativa em que os indivíduos com alto índice de valência pela atividade de auditoria escolheram essa atividade independentemente do estímulo remuneração uma vez que já tinham valorado os atributos de trabalho mais preferidos. Com isso, a segunda hipótese da pesquisa de que a remuneração não influencia na escolha quando a valência pela auditoria for alta, também foi aceita. Por outro lado, os resultados também apontam para o aceite da terceira hipótese indicando que aqueles indivíduos com menor valência tiveram influência significativa do fator remuneração na escolha da vaga de auditoria. Apesar de não ser o foco dessa pesquisa também foi possível evidenciar os atributos de trabalho mais preferidos pelos alunos, os quais se mostraram similares aos levantados em outras pesquisas como, por exemplo, Rendell e Brown (2011) e Leschinsky & Michael (2004), esses fatores foram 1. Oportunidade de avanço na carreira, 2. Estabilidade e segurança no trabalho e 3. Conseguir alta remuneração, seguida por outros com menor grau de importância. A principal contribuição dessa pesquisa foi evidenciar a influência do fator remuneração na atração da atividade de auditoria, permitindo assim corroborar com as pesquisas que apontam a remuneração como um dos motivos da carência de auditor independente no país, como é o caso da pesquisa de Amorin (2012).

## ABSTRACT

The main goal of this study was to investigate whether compensation value can influence the preference for or attractiveness towards independent auditing as a vocational choice in Brazil. It focused on students majoring in Accounting, who are the most likely candidates to opt for this professional occupation. To that end, the research strategy was defined in a quasi-experimental design, among 240 students enrolled at state and federal universities in Brazil; participants were randomly assigned to either the control or experimental group. Each group received a number of job offers in all three professional fields defined for the study, and participants had the task of declaring whether or not they would have accepted the job offer. The difference between the control and experimental groups was the compensation incentive (specific salary offer) presented to the experimental group. The methodology applied in the measurements consisted basically of frequency analyses of the groups and non-parametric tests to determine whether or not means differed between the groups. The results indicated acceptance of the first hypothesis that the preference for the auditing occupation is influenced by the perception of remuneration value; in relative terms, this influence accounted for 26% of the job acceptance rate, and the Mann-Whitney non-parametric test confirmed the existence of this influence as well, indicating a  $p$ -value  $< 0.000$ . The results also supported the value model of expectancy theory in which individuals with high valuing rates for the auditing occupation chose it regardless of the compensation stimulus, as they had already valued their most preferred job attributes. With that, the second research hypothesis – that compensation does not influence the choice whenever valence for auditing is high – was accepted as well. On the other hand, the results also indicate acceptance of the third hypothesis, indicating that those individuals with lower valence were significantly influenced by the compensation factor when choosing the auditing job opening. Although it was not the focus of this research study, it was possible to determine the students' most preferred job attributes, which proved similar to those surveyed in other studies, such as Rendell & Brown (2011) and Leschinsky & Michael (2004). Those factors were: 1. Opportunities for career advancement, 2. Job security and stability, and 3. High remuneration, followed by other factors with lower degrees of importance. The main contribution provided by this research was to evidence the influence of the compensation factor on the attractiveness of the auditing occupation, thereby making it possible to corroborate studies that show remuneration as one of the reasons for the shortage of independent auditors in Brazil, as observed in research by Amorin (2012).

## LISTAS DE QUADROS

Quadro 1.	Classificação das gerações.....	46
Quadro 2.	Resumo das características e motivadores de trabalho entre as gerações.....	49
Quadro 3.	Variáveis intrínsecas e extrínsecas utilizadas em pesquisas sobre preferência ocupacional.....	56
Quadro 4.	Relação dos Estados/Instituições de Ensino foco da pesquisa.....	72
Quadro 5.	Quantidade de alunos participantes da pesquisa por instituição de ensino.....	72
Quadro 6.	Faixas salariais praticadas no Brasil, conforme Robert Half Recrutamentos..	81
Quadro 7.	Salários médios praticados pelo mercado brasileiro e utilizados na pesquisa.	81
Quadro 8.	Salários utilizados na manipulação experimental.....	82
Quadro 09.	Teste de Normalidade dos Dados.....	125
Quadro 10.	<i>Ranking</i> do teste não paramétrico Mann-Whitney para atividade de auditoria.....	126
Quadro 11.	Resultados dos testes não paramétricos para as três profissões.....	126

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1.	Estados da federação onde atuam as BIG4.....	71
Figura 2.	Protocolo da pesquisa.....	84
Figura 3.	Histogramas do grau de importância dos atributos de trabalho dos pesquisados nas Universidades.....	98
Figura 4.	Diagramas de caixa (Box-Plot) do grau de importância dos atributos de trabalho dos alunos Universidades.....	99

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1.</b> Número de inscritos e aprovados no exame de qualificação técnica.....	62
<b>Gráfico 2.</b> Motivos para tornar-se um Auditor Independente.....	78
<b>Gráfico 3.</b> Motivos para NÃO tornar-se um Auditor Independente.....	78
<b>Gráfico 4.</b> Frequências das idades dos sujeitos participantes na pesquisa.....	94
<b>Gráfico 5.</b> Sexo dos estudantes universitários pesquisados.....	95
<b>Gráfico 6.</b> Distribuição dos participantes provenientes das Universidades por renda familiar.....	96
<b>Gráfico 7.</b> Distribuição dos participantes provenientes do Congresso por renda familiar...	97
<b>Gráfico 8.</b> Diagramas de caixa das Valências dos alunos universidades para as três profissões consideradas.....	101
<b>Gráfico 9.</b> Diagramas de caixa das Valências dos alunos congresso para as três profissões consideradas.....	102
<b>Gráfico 10.</b> Frequência de rejeição entre as vagas ofertadas.....	122
<b>Gráfico 11.</b> Frequência de aceites por categorial salarial alunos universidades.....	122
<b>Gráfico 12.</b> Comparativo de aceites das vagas entre controle e experimento.....	123
<b>Gráfico 13.</b> Efeito da remuneração na preferência das atividades profissionais.....	124
<b>Gráfico 14.</b> Média de aceites das vagas em cada grupo da pesquisa.....	125
<b>Gráfico 15.</b> Percentual de aceite por classe de remuneração entre as profissões.....	127
<b>Gráfico 16.</b> Comparativo dos salários médios aceites versus média salarial da pesquisa.	127

## LISTAS DE TABELAS

Tabela 1 - Classificação das principais teorias de motivação.....	44
Tabela 2 - Quantidade de participantes em cada grupo e suas respectivas fontes.....	94
Tabela 3 - Legenda das rendas e seus respectivos valores.....	96
Tabela 4 - Legenda dos atributos de trabalho usados para medição de suas respectivas valências.....	98
Tabela 5 - Estatística resumo do grau de importância dos atributos respondidos pelos alunos universidades.....	99
Tabela 6 - Estatística resumo do grau de importância dos atributos respondidos pelos alunos congresso.....	100
Tabela 7 - Estatística resumo da variável valência dos alunos universidades para as três profissões consideradas.....	101
Tabela 8 - Frequência das valências referente às respostas dos alunos universidades para as três profissões.....	101
Tabela 9 - Estatística resumo da variável valência dos alunos congresso para as três profissões consideradas.....	102
Tabela 10 - Frequência das valências referente às respostas dos alunos congresso para as três profissões.....	103
Tabela 11 - Frequência da aceitação e rejeição da vaga de auditor dos alunos universidades do grupo controle.....	104
Tabela 12 - Frequência da aceitação ou não da vaga de consultor dos alunos universidades do grupo controle.....	104
Tabela 13 - Frequência da aceitação ou não da vaga de analista dos alunos universidades do grupo controle.....	104
Tabela 14 - Proporção de aceite da vaga de auditor com o estímulo da remuneração, referente aos alunos universidades do grupo experimental.....	105
Tabela 15 - Proporção de aceite da vaga de auditor com o estímulo da remuneração, referente aos alunos congresso do grupo experimental.....	106
Tabela 16 - Proporção de aceite da vaga de consultor com o estímulo da remuneração, referente aos alunos universidades do grupo experimental.....	106
Tabela 17 - Proporção de aceite da vaga de analista com o estímulo da remuneração, referente aos alunos universidades do grupo experimental.....	107
Tabela 18 - Percentual de aceite da vaga de auditor por nível de valência, para os alunos universidades do grupo controle.....	108
Tabela 19 - Percentual de aceite da vaga de consultor por nível de valência, para os alunos universidades do grupo controle.....	109

Tabela 20 - Percentual de aceite da vaga de analista por nível de valência, para os alunos universidades do grupo controle.....	109
Tabela 21 - Aceite das vagas por níveis salariais e valências para a profissão de auditor, dos alunos universidades do grupo experimental.....	110
Tabela 22 - Aceite das vagas por níveis salariais e valências para a profissão de auditor, dos alunos congresso do grupo experimental.....	111
Tabela 23 - Aceite das vagas por níveis de salários e valências para a profissão de consultor, dos alunos universidades do grupo experimental.....	111
Tabela 24 - Aceite das vagas por níveis de salários e valências para a profissão de analista, dos alunos universidades do grupo experimental.....	112
Tabela 25 - Aceitação da vaga de auditor dos alunos universidades por grupo.....	113
Tabela 26 - Aceitação da vaga de consultor dos alunos universidades por grupo.....	114
Tabela 27 - Aceitação da vaga de analista dos alunos universidades por grupo.....	114
Tabela 28 - Aceitação da vaga de auditor dos alunos universidades por grupo, para nível de valência alto.....	115
Tabela 29 - Aceitação da vaga de auditor dos alunos universidades por grupo, para nível de valência médio.....	115
Tabela 30 - Aceitação da vaga de auditor dos alunos universidades por grupo, para nível de valência baixo.....	116
Tabela 31 - Medidas de associação das vagas de consultor e analista dos alunos universidades por grupo, para os três níveis de valências.....	116
Tabela 32 - Proporção de aceite da vaga de auditor por classe de remuneração e nota média geral, para alunos universidades do grupo experimental.....	117
Tabela 33 - Proporção de aceite da vaga de consultor por classe de remuneração e nota média geral, para alunos universidades do grupo experimental.....	118
Tabela 34 - Proporção de aceite da vaga de analista por classe de remuneração e nota média geral, para alunos universidades do grupo experimental.....	119
Tabela 35 - Proporção dos alunos universidades entre níveis de valências para auditor e faixa de renda familiar.....	120
Tabela 36 - Proporção dos alunos universidades entre níveis de valências para consultor e faixa de renda familiar.....	120
Tabela 37 - Proporção dos alunos universidades entre níveis de valências para analista e faixa de renda familiar.....	121

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CVM	Comissão de Valores Mobiliários
CRCs	Conselhos Regionais de Contabilidade
CFC	Conselho Federal de Contabilidade
IBRACON	Instituto dos Auditores Independentes do Brasil
IESs	Instituições de Ensino Superior
BACEN	Banco Central do Brasil
SUSEP	Superintendência de Seguros Privados
BCB	Banco Central do Brasil
QTG	Qualificação Técnica Geral
PwC	PricewaterhouseCoopers
AICPA	Instituto de Contadores Públicos Certificados Americano
CPA	Contador Público Certificado
ROWE	Results-Only Work Environment
CNAI	Cadastro Nacional de Auditores Independentes
EPC	Educação Profissional Continuada
CMN	Conselho Monetário Nacional
AIPF	Auditor Independente Pessoa Física
AIPJ	Auditor Independente Pessoa Jurídica
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBOPE	Instituto Brasileiro de Opinião e Estatística



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>17</b>
<b>1.1 Contextualização e Problema de Pesquisa.....</b>	<b>17</b>
<b>1.2 Objetivos da Pesquisa.....</b>	<b>24</b>
<b>1.3 Questão de Pesquisa.....</b>	<b>24</b>
<b>1.4 Hipóteses da Pesquisa.....</b>	<b>25</b>
<b>1.5 Importância da Pesquisa.....</b>	<b>26</b>
<b>1.6 Contribuições e Impactos Esperados.....</b>	<b>29</b>
<b>2 REVISÃO TEÓRICA.....</b>	<b>31</b>
<b>2.1 Teoria da Expectativa.....</b>	<b>31</b>
<b>2.1.1 Teorias Motivaionais.....</b>	<b>41</b>
<b>2.1.2 Gerações e Motivações no Trabalho.....</b>	<b>45</b>
<b>2.1.2.1 Conceitos e Características.....</b>	<b>45</b>
<b>2.1.2.2 Motivações no Trabalho.....</b>	<b>47</b>
<b>2.1.3 Antecedentes da Pesquisa sobre Preferência Ocupacional.....</b>	<b>50</b>
<b>2.2 A Profissão de Auditor no Brasil.....</b>	<b>57</b>
<b>2.2.1 Aspectos Gerais da Auditoria Independente.....</b>	<b>57</b>
<b>2.2.2 Requisitos Legais para Atuação como Auditor no Brasil.....</b>	<b>61</b>
<b>2.2.2.1 Exame de Qualificação do Auditor.....</b>	<b>61</b>
<b>2.2.2.2 Cadastro Nacional de Auditores Independentes (CNAI).....</b>	<b>62</b>
<b>2.2.2.3 Educação Profissional Continuada (EPC).....</b>	<b>63</b>
<b>2.2.2.4 Requisitos para Atuação no Mercado de Valores Mobiliários (CVM).....</b>	<b>63</b>
<b>2.2.2.5 Requisitos do Auditor para o Banco Central do Brasil (BACEN).....</b>	<b>64</b>
<b>2.3 Considerações Finais sobre a Revisão Teórica.....</b>	<b>65</b>
<b>3 METODOLOGIA.....</b>	<b>67</b>
<b>3.1 Desenho da Pesquisa.....</b>	<b>67</b>
<b>3.2 Sujeitos Participantes.....</b>	<b>69</b>
<b>3.3 Escalas de Valência e de Instrumentalidade das Atividades Profissionais.....</b>	<b>73</b>
<b>3.4 Opções Ocupacionais.....</b>	<b>74</b>
<b>3.5 Remuneração como uma Variável de Estudo.....</b>	<b>76</b>
<b>3.6 Opções de Remuneração.....</b>	<b>79</b>

<b>3.7 Protocolo da Pesquisa.....</b>	<b>82</b>
<b>3.8 Mensuração e Análise dos Dados.....</b>	<b>85</b>
<b>3.8.1 Medidas Descritivas.....</b>	<b>86</b>
<b>3.8.2 Medidas Associativas.....</b>	<b>87</b>
<b>3.9 Validades no Desenho da Pesquisa.....</b>	<b>88</b>
<b>3.9.1 Validade Interna da Pesquisa.....</b>	<b>89</b>
<b>3.9.2 Validade Externa da Pesquisa.....</b>	<b>91</b>
<b>4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....</b>	<b>93</b>
<b>4.1 Dados Demográficos dos Participantes.....</b>	<b>93</b>
<b>4.2 Escalas de Valência e Instrumentalidade Ocupacional.....</b>	<b>97</b>
<b>4.3 Medidas de Frequência do Grupo de Controle e Grupo Experimental.....</b>	<b>103</b>
<b>4.4 Medidas de Associação entre Valência Ocupacional e Escolha das Vagas.....</b>	<b>108</b>
<b>4.5 Medidas de Associação entre o Grupo de Controle e Experimental.....</b>	<b>112</b>
<b>4.5.1 Análises do Grupo de Controle e Experimental sem as Valências.....</b>	<b>113</b>
<b>4.5.2 Análises do Grupo de Controle e Experimental com as Valências.....</b>	<b>115</b>
<b>4.6 Relação entre a Nota Média Geral e o Aceite das Vagas.....</b>	<b>117</b>
<b>4.7 Relação entre Renda Familiar e o Aceite das Vagas.....</b>	<b>119</b>
<b>4.8 Considerações sobre as Preferências e Rejeições das Profissões.....</b>	<b>121</b>
<b>4.9 Significância da Remuneração na Preferência Ocupacional.....</b>	<b>123</b>
<b>5 CONCLUSÃO.....</b>	<b>129</b>
<b>5.1 Conclusão da Pesquisa e Recomendações.....</b>	<b>129</b>
<b>5.2 Limitações.....</b>	<b>134</b>
<b>5.3 Sugestões para Investigações Futuras.....</b>	<b>135</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>137</b>
<b>Apêndice – Instrumento de Coleta dos Dados.....</b>	<b>145</b>

# 1 INTRODUÇÃO

## 1.1 Contextualização e Problema de Pesquisa

O Brasil é classificado como um dos países com menor número de auditores em relação à população geral, ficando atrás até mesmo de outros países da América Latina como, por exemplo, a Argentina, cuja relação conforme Holland (1999) era de 1 auditor para cada 13.200 habitantes, enquanto que no Brasil essa relação era de 1 para 24.600. Recentemente, Amorim (2012) evidenciou em seu estudo que essa relação tornou-se bem mais ampla quando se compara a quantidade de auditores com cadastro ativo e autorizados pelos órgãos de classe a exercer a auditoria no país em relação à população geral, constatando uma média nacional de 1 auditor para 78.625 habitantes, bem acima da relação apresentada por Holland (1999). Kanitz (1999), também relatou que o Brasil é um dos países menos auditados do mundo e que essa carência de auditores se reflete no índice de corrupção do País e apresentou a relação auditores e população próxima à de Holland (1999).

Essa pouca expressividade de auditores também pode ser constatada junto à Comissão de Valores Mobiliários (CVM) que é o órgão regulador e fiscalizador do mercado de valores mobiliários no País (CVM, 2012), cujo informe demonstra a existência de 68 auditores pessoas físicas e 355 pessoas jurídicas habilitadas para o exercício da auditoria no Brasil, compreendendo apenas quatrocentos e vinte e três (423)<sup>1</sup> participantes no mercado da auditoria externa vinculados a esse órgão. Considerando que as pessoas jurídicas, participantes desse mercado, contam com vários auditores e responsáveis técnicos no desenvolvimento de suas atividades, a quantidade de participantes atinge 854 indivíduos conforme descreve Amorin (2012).

Por outro lado, conforme dados divulgados pelo World Bank (2012) e CEBR (2012), em 2011 o Brasil foi classificado como a sexta maior economia mundial, apresentando um Produto Interno Bruto (PIB) de US\$ 2,5 trilhões, passando a economia do Reino Unido e, as previsões dos mais otimistas é que brevemente (em 2015) estará na quinta posição, a qual em 2011

---

<sup>1</sup> Destaca-se que as pessoas jurídicas são compostas por vários auditores e responsáveis técnicos certificados para a realização da auditoria.

pertencia à França. Nesse cenário, as atividades econômicas no País demandarão cada vez mais os serviços de auditoria do profissional contador e, conseqüentemente, o planejamento da base profissional dessa categoria torna-se imprescindível.

De acordo com literatura pesquisada, a qual será abordada na sequencia, verificou-se que ainda são poucas as evidências publicadas sobre os motivos dessa aparente carência de profissionais auditores em nosso país, sendo poucos os pesquisadores que se propuseram a identificar os fatores que inibem ou promovem a atratividade da auditoria como uma atividade profissional juntos aos possíveis futuros candidatos que são os alunos do curso de Ciências Contábeis.

Assim, a proposta central desse estudo é examinar o relacionamento entre preferência ocupacional pela atividade de auditoria independente no Brasil e a variável remuneração que compreende um dos possíveis fatores motivacionais extrínsecos (elemento de recompensa) elencados pela literatura como tendo influência na preferência ou escolha de uma ocupação profissional. A importância de se estudar esse tema está estritamente vinculada ao problema de pesquisa levantado, o qual foi identificado pela percepção de um contexto da realidade brasileira que compreende a aparente falta de interesse dos estudantes de contabilidade em se vincular à área de auditoria, o que pode estar refletindo no número reduzido de auditores certificados no País. Adicionalmente a esse contexto, pesquisa de Finn e Donovan (2013) constatou que em uma significativa parcela dos jovens pertencentes à geração Y falta interesse pela tradicional carreira ligada às empresas de auditoria, a qual requer um intenso comprometimento com o trabalho no início da carreira em troca de uma chance para tornar-se sócio mais tarde.

Para realizar tal proposta de pesquisa foi escolhida como base teórica a área dos estudos motivacionais, a qual tem recebido grande importância de pesquisadores no campo das ciências sociais aplicadas (Renko, Kroeck, & Bullough, 2011). Pesquisas de Wang, Venezia, & Lou, (2013); Hägglund & Palmqvist, (2006); Stajkovic & Luthans, (2001) e Rynes, (2004) apontam que a remuneração em suas diversas modalidades (fixa, variável, opções de ações, benefícios etc.) pode ser utilizada como um fator de motivação dos empregados para o desempenho das tarefas, bem como uma fonte de atração para se vincular a determinadas configurações empresariais ou mesmo áreas de atuação.

Para os estudiosos da área a escolha de uma ocupação é uma das decisões mais importantes tomada por uma pessoa durante o curso de sua vida, uma vez que essa definirá uma série de características pessoais como, por exemplo, estilo de vida, status, atitudes, opiniões, além de consumir a maior parte do tempo de vida da pessoa. Por isso, a escolha não é fácil. Antes mesmo da decisão de escolher uma ocupação, existe um processo anterior que é conhecido como preferência pela ocupação que nem sempre corresponde à própria escolha, o sujeito pode ter preferência por uma ocupação e escolhe outra em função de uma série de motivos como pressão familiar, dificuldade de ingresso, oportunidade etc. (Mitchell & Beach, 1976).

Especificamente no contexto da contabilidade, o curso de graduação possibilita aos seus estudantes muitas opções ocupacionais ou escolhas profissionais, sendo que a opção por uma área em detrimento das outras geralmente envolve uma infinidade de análises e informações que nem sempre são conhecidas profundamente até mesmo pelos próprios sujeitos que tomam a decisão. Dentre os aspectos que as pesquisas apontam como itens de atratividade ou permanência em uma ocupação destacam-se o status social, o contexto econômico, a característica do mercado, as diferenças individuais, as necessidades da sociedade etc. (Danziger & Eden, 2006; Rynes & Barber, 1990; Stone, Bryant, & Wier, 2010; Fenlon & Mohrman, 2010).

Procurar entender aspectos que influenciam na atratividade de uma ocupação torna-se de grande importância para o desenvolvimento da área, uma vez que possibilitará apresentar subsídios para planejamentos ou direcionamentos futuros da profissão; especificamente na área de auditoria os implicados poderão ser as firmas de auditoria, os órgãos representativos da classe como os Conselhos Regionais de Contabilidade (CRCs) e o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), o Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (IBRACON) e até mesmo as Instituições de Ensino Superior (IESs) que poderão direcionar seus esforços educacionais focando em determinados perfis acadêmicos desejados. Adicionalmente, os resultados da pesquisa poderia ainda contribuir para um possível aumento da quantidade/disponibilidade de profissionais auditores, uma vez que a proposta deste trabalho traz em seu núcleo uma análise das expectativas dos indivíduos em relação à atração.

É notório que uma área de atuação só se desenvolve quando possui uma ampla base de profissionais qualificados além, é claro, da necessidade por parte da sociedade pelos produtos ou serviços desta área de atuação. Nesse contexto, um dos aspectos que se pretende trazer

para a discussão tanto no meio profissional como científico é o planejamento dessa base de profissionais qualificados para o exercício e desenvolvimento da profissão.

Outra forma de olhar a demanda crescente pelos serviços profissionais do auditor são as recentes mudanças na legislação brasileira com a adoção das normas internacionais de contabilidade e a conseqüente exigência de auditoria nas empresas de grande porte, não se limitando apenas às empresas de capital aberto.

Tendo como um dos seus objetivos proporcionar confiança para o funcionamento da economia e do mercado de capitais, a auditoria externa é considerada como uma atividade extremamente importante para a sociedade bem como para os participantes desse mercado. A auditoria como uma atividade profissional não é regulamentada somente pela CVM, o próprio CFC, que é o órgão regulador e fiscalizador da profissão de contabilidade, atualmente é o responsável juntamente com o IBRACON pela certificação (por meio do exame de qualificação) do profissional auditor junto aos órgãos profissionais como a própria CVM, o Banco Central do Brasil (BACEN) e a Superintendência de Seguros Privados (SUSEP), bem como pela manutenção do cadastro nacional de auditores independentes no país. De acordo com informações divulgadas pelo próprio CFC (2012) atualmente esse cadastro está composto por 2.363 profissionais ativos, categorizados como QTG (qualificação técnica geral), BCB (Banco Central do Brasil), CVM e SUSEP.

Ainda que os profissionais certificados e cadastrados pelo CFC/IBRACON correspondam a uma quantidade maior em relação ao cadastro da CVM, continua sendo considerada como pouco expressiva. Essa afirmação é corroborada quando se compara com o número de instituições autorizadas a funcionar no âmbito do sistema financeiro nacional, que também necessitam da realização da auditoria independente em seus relatórios financeiros. Conforme o departamento de organização do sistema financeiro, ligado ao Banco Central do Brasil, em junho de 2012 a quantidade de instituições era de 2.488.

Essa pouca expressividade é evidenciada também no levantamento realizado pelo próprio CFC (2010, p.33), que utilizando-se da metodologia de amostragem identificou que os contadores que atuam na área de auditoria (interna e externa) no Brasil correspondem a 8,7% do total dos contadores pesquisados, representando uma das áreas com menor índice de atuação, ao lado de Finanças e Perícia.

Este contexto da auditoria sinaliza preocupações com o futuro da atividade no país, fazendo com que os agentes envolvidos direcionem esforços no sentido de planejar esse futuro, como é percebido na afirmação de Ariovaldo Guello um dos ex-presidentes do IBRACON, o qual destaca que “[...] o Brasil é um País pouco auditado e esse é um dos grandes desafios [...]. Essa é a minha preocupação, a carência de pessoas. [...] esse é um processo que eu diria ser talvez o mais difícil deles, atrair as pessoas” (IBRACON, 2012, p.74).

Essa preocupação com a escassez de profissionais é percebida não somente em nosso País, os trabalhos de Bonner e Sprinkle (2001) e Kass-Shraibman (2008) relatam resultados de pesquisas que mostram que nos últimos anos os Estados Unidos da América sofrem com a escassez de profissionais contadores, constatando um declínio no número de graduados em contabilidade bem como no número de candidatos realizando o exame de qualificação denominado “*CPA exam*”. Contrariamente a esse declínio, o número de companhias públicas que requerem realização da auditoria anual está aumentando, necessitando assim de maior disponibilidade de profissionais capazes de suprir essa necessidade.

Ainda no contexto americano, Kass-Shraibman (2008) descreve resultados de pesquisa que apontam para alguns motivos para essa situação, como por exemplo, o requerimento adicional de 150 horas educacionais antes de fazer o exame de qualificação, aumentando as barreiras para entrar na profissão; aumento na demanda pelos serviços do contador por parte das empresas em geral; menor salário/ano inicial dos contadores (entre US\$31.750 e US\$36.250) em comparação, por exemplo, aos profissionais de tecnologia (entre US\$37.500 e US\$62.500).

Essa realidade americana, com as devidas proporções, assemelha-se à realidade brasileira na medida em que existe um mercado de capitais ativo e com perspectivas de crescimento (consequentemente havendo uma demanda crescente pelo profissional contador/auditor), bem como o aumento na exigência de requisitos para a entrada na profissão como o exame de suficiência, especificamente no caso do auditor, o exame de qualificação técnica e a educação continuada para manter-se na atividade, aumentando ainda mais as barreiras de entrada na profissão. Esses fatos demonstram claramente que é necessário planejar a oferta de profissionais qualificados para o mercado, a qual passa necessariamente pela atração dos novos e possíveis candidatos a essa profissão.

Neste contexto, é imprescindível pesquisar não somente os fatores que mantêm as pessoas nas organizações, mas principalmente os fatores que atraem um profissional para seu ambiente de trabalho, que os motivam para a escolha daquela função ou atividade profissional, uma vez que essa atração poderá significar a própria continuidade daquele contexto organizacional ou mesmo daquela classe profissional. Pesquisadores como Mitchell, (1999) e Cable e Judge, (1994) destacam que os sistemas de recompensa e mais especificamente o dinheiro, têm sido visto como formas de atração, motivação e retenção de pessoas qualificadas para as organizações, embora evidências contrárias também são verificadas (Rynes, Gerhart, & Minette, 2004).

Michaels, Handfield-Jones e Axelrod (2001, p.2) destacam em sua pesquisa sobre como atrair, desenvolver e reter gestores de talentos a qual denominaram ‘a guerra por talentos’, “... que atualmente os talentos são fatores críticos para o desempenho organizacional e que a habilidade da organização para atrair, desenvolver e reter talentos será a principal vantagem competitiva por muito tempo”<sup>2</sup>. Esses autores relatam ainda vários exemplos de gestores expressando que a diferenciação das suas empresas em relação aos seus concorrentes são os seus talentos.

Por outro lado, os próprios pesquisadores Michaels *et al.* (2001) chamam a atenção para o fato de que apesar da mensagem sobre a importância dos talentos para a organização parecer de fácil entendimento, muitas destas não a compreende totalmente, tomando decisões que contrariam essa importância. Apesar dessa constatação, a pesquisa desses autores evidenciou que aquelas organizações que desenvolvem um melhor trabalho de atração, desenvolvimento e retenção de seus talentos ganham mais do que participação do mercado de talentos, aumentam drasticamente o seu desempenho, ou seja, apresentam vantagem competitiva. Boudreau e Ramstad (2007) destacam que a guerra pela atração e retenção dos talentos ocorre principalmente em ambientes com alta demanda e baixa oferta desses profissionais, ou seja, em ambientes onde esses talentos são escassos.

Embora o tema “qualificação” não seja o foco dessa pesquisa, o mesmo é destacado aqui pelo fato de que a atividade de auditoria se baseia em dois grandes pilares, que são a independência e a competência. Dessa forma, conforme destaca Wines (2012), a demanda pelos serviços de auditoria só será criada se os auditores convencerem o mercado sobre sua independência e

---

<sup>2</sup> “... that talent is now a critical driver of corporate performance and that a company’s ability to attract, develop, and retain talent will be a major competitive advantage far into the future.”



competência. Essa exigência de independência e de conhecimentos especializados (técnicos e científicos) não são características desenvolvidas rapidamente, necessitam de planejamento para que a disponibilidade de talentos para esse mercado de trabalho seja compatível com as perspectivas de crescimento do mercado.

Fenlon e Mohrman (2010, p.2), relatam essa preocupação pela disponibilidade de talentos destacando o caso da empresa de auditoria PricewaterhouseCoopers (PwC), que após o mundialmente e bem conhecido colapso da empresa de auditoria Arthur Andersen e da Enron e, na sequência, a implementação da Lei Sarbanes-Oxley, os gerentes da empresa tiveram dificuldades em preencher as posições/vagas devido às rápidas rotatividades e, conforme um dos gerentes de operações, a "Rotatividade não foi somente um problema de custo, mas também de qualidade. Existe uma profunda conexão entre a experiência que nosso pessoal possui e a experiência que eles fornecem aos nossos clientes. Para nós, atração e retenção de talentos é uma estratégia indispensável."<sup>3</sup>

Exemplo internacional de estratégias para atrair jovens talentos para a profissão contábil é verificado pelas ações do Instituto de Contadores Públicos Certificados americano (AICPA), que possui um *website* para estudantes de ensino médio interessados na profissão desenhar/simular o seu futuro como um Contador Público Certificado (CPA), além de parceiros e outros programas que mostram a riqueza da carreira como um CPA (AICPA, 2011).

Por todo o exposto, é visível a necessidade de pesquisas que procurem esclarecer os possíveis atributos do trabalho ou fatores motivacionais que influenciam na preferência/atratividade pelos sujeitos ingressantes na ocupação, pois esse conhecimento poderá contribuir para direcionar esforços no sentido de compreender ou mesmo criar possíveis mecanismos de atração para a atividade. Para essa pesquisa foi escolhido o atributo de trabalho denominado remuneração e apesar de não ser a única variável responsável pela atratividade de uma profissão, há evidências de que é um dos mais efetivos e importantes atributos do trabalho (Rynes & Barber, 1990; Singh, 2008).

---

<sup>3</sup> "Turnover was not just a matter of cost, but also quality. There's a deep connection between the experience our people have and the experience they provide to our clients. For us, attracting and retaining top talent is a strategic imperative."

## 1.2 Objetivos da Pesquisa

Com o propósito de buscar esclarecimentos sobre aspectos que possam influenciar a preferência dos alunos do curso de Ciências Contábeis para a atividade de auditoria independente no Brasil, esta pesquisa tem como objetivo geral **verificar se o fator remuneração pode influenciar na preferência ou atratividade da auditoria independente como uma alternativa de ocupação profissional no ambiente brasileiro.**

Além do objetivo principal também foram estabelecidos alguns objetivos específicos a serem alcançados com a realização desta pesquisa, os quais são:

1. Verificar quais são os atributos de trabalho mais preferidos indicados pelos sujeitos da pesquisa;
2. Verificar qual é a expectativa de remuneração ou preço de referência que os sujeitos da pesquisa têm ancorado numa decisão pela auditoria.

## 1.3 Questão de Pesquisa

A partir da problemática destacada anteriormente a qual está contextualizada numa perspectiva de crescimento do mercado de capitais no País, da quantidade de auditores certificados para a realização de auditorias exigidas nesse mercado bem como pela concorrência no mercado de trabalho por pessoas qualificadas, a presente pesquisa tem como foco de investigação os prováveis candidatos à função de auditor e suas motivações para a preferência da carreira de auditor independente.

Conforme já expressado, são vários os determinantes motivacionais ou atributos de trabalho que podem influenciar na preferência por uma carreira profissional, nessa pesquisa a variável remuneração foi escolhida para ser manipulada em um desenho quase-experimental no intuito de alcançar resposta para a seguinte questão de pesquisa:

## **O fator remuneração influencia de maneira significativa na preferência dos possíveis candidatos (ou novos entrantes) para a atividade de auditoria independente no Brasil?**

### **1.4 Hipóteses da Pesquisa**

Entender o que nos motiva como seres humanos é um desafio que há séculos vem inquietando pensadores e cientistas do comportamento humano. Desde os pensadores clássicos como Aristóteles, Freud, Maslow dentre outros, muito foi desenvolvido no sentido de entender o porquê as pessoas fazem o que elas fazem (Kroth, 2007; Nohria, et al., 2008).

Atualmente a literatura apresenta uma grande quantidade de teorias e evidências empíricas que intentam esclarecer e demonstrar as nuances motivacionais das pessoas para determinadas ações. No conjunto dessas teorias destaca-se, por exemplo, a teoria das expectativas de Vroom, a teoria das necessidades de McClelland, a teoria da hierarquia das necessidades de Maslow e a teoria X e Y ou de dois fatores de Herzberg (Kroth, 2007).

A teoria da expectativa proposta por Vroom (1964) pressupõe que numa situação em que uma pessoa se depara com várias alternativas/ofertas de emprego, sua escolha será determinada pela comparação da atratividade do trabalho e da organização. Dessa forma, considerando que o fator remuneração é um desses atributos de atratividade do trabalho o qual se vincula a uma organização, são propostas as seguintes hipóteses para esta pesquisa.

H<sub>1</sub>: A preferência pela atividade de auditoria é influenciada pela percepção do valor da remuneração entre os alunos do curso de Ciências Contábeis.

H<sub>2</sub>: Os indivíduos que se declaram inicialmente atraídos pela atividade de auditoria NÃO apresentam diferenças significativas em relação à probabilidade de aceitar uma oferta de trabalho na área de auditoria externa, independentemente do fator remuneração.

H<sub>3</sub>: Os indivíduos que se declaram inicialmente NÃO atraídos pela atividade de auditoria apresentam diferenças significativas em relação à probabilidade de aceitar uma oferta de trabalho na área de auditoria externa, quando o fator remuneração está presente.

Com o propósito de evidenciar se existe relação entre o fator motivacional remuneração e a preferência/atratividade da auditoria como profissão defende-se neste estudo a seguinte tese:

**“A atratividade da auditoria externa como uma possível atividade profissional é influenciada pelo valor da remuneração inicial oferecida pelo mercado de trabalho.”**

### **1.5 Importância da Pesquisa**

A principal proposta dessa pesquisa foi investigar se o valor da remuneração tem influência ou não sobre a preferência pela atividade de auditoria entre os alunos do curso de Ciências Contábeis de algumas instituições de ensino superior no Brasil. Essa proposta se justifica por algumas razões já descritas anteriormente, entre as quais se destaca a percepção de que a atividade de auditoria não está sendo tão atrativa para os alunos do curso de Ciências Contábeis em relação à outras opções ocupacionais, em função da constatação do baixo número de profissionais auditores qualificados para o exercício da profissão no país, bem como pela carência de pessoas qualificadas conforme sugerem alguns profissionais de recursos humanos das empresas de auditoria (Amorin, 2012).

Outra justificativa se refere às mudanças observadas nas relações de empregos na atualidade, com a inserção no mercado de trabalho de pessoas que apresentam motivações diferentes daquelas que eram percebidas em décadas passadas. Pesquisas apontam que essa nova geração, denominada de geração Y, a qual está ingressando no mercado de trabalho na atualidade, apresenta ou traz diferentes expectativas para esse mercado de trabalho (Cordeiro, 2012; Brick, 2011; Hansen & Leuty, 2012).

Em função dessas mudanças nas relações de trabalho caracterizadas por aspectos como a globalização, a tecnologia da informação, as reestruturações organizacionais etc, as organizações ou até mesmo as áreas de conhecimento apresentam diferentes posturas no tocante à atração e retenção desses novos entrantes (Brick, 2011; Levenson, Fenlon, & Benson, 2010).

As novas gerações apresentam formas diferentes de serem motivadas para o desempenho de uma atividade ou mesmo na escolha dessa atividade. McShane e Von Glinow (2008, p.132) destacam em um relatório de pesquisa que mais de 40% dos empregados com idade entre 25 e 34 anos às vezes ou frequentemente se sentem desmotivados no trabalho, já aqueles com idade entre 35 e 44 anos representam 30% e os pertencentes à faixa etária entre 45 e 54 anos apresentam somente 18%, evidenciando claramente que as faixas etárias que representam as

novas gerações se sentem desmotivadas com maior frequência. Desse modo, estudar os atributos ou determinantes que motivam essas pessoas para determinadas ações podem revelar importantes aspectos referentes às formas contemporâneas de motivação.

Outra importante fonte de informação que pode ser destacada para justificar esse estudo é a pesquisa de Ressler e Thompson (2008), que partem da ideia de que na economia 24/7 (vinte quatro horas por dia e sete dias na semana) global de hoje não se aplica a crença sobre o trabalho de 40 horas por semana, de segunda a sexta, das oito às dezessete horas. Esses autores justificam essa afirmação mencionando que o que se vende para a companhia são os resultados e não o tempo e nem a vida das pessoas, no entanto, as empresas costumam monitorar o tempo de permanência dentro do local de trabalho e não os resultados que os seus funcionários apresentam para a mesma.

Assim, esses autores apresentam um sistema de trabalho o qual denominaram *Results-Only Work Environment* (ROWE), em que pressupõe que as pessoas podem fazer qualquer coisa que queiram e quando queiram desde que o trabalho seja feito e gere o resultado esperado. O pressuposto desse sistema está baseado na noção de que somos adultos, ou seja, somos responsáveis pelas nossas ações. Em síntese, a ideia é que as pessoas tenham total flexibilidade para planejar suas atividades e o que importa no final é o resultado do trabalho e não o tempo de permanência na empresa. Essa proposta foi iniciada quando a empresa americana *Best Buy* solicitou ajuda para transformá-la em uma empresa *top* na preferência das pessoas que estavam procurando por um emprego. Conforme relato de Ressler e Thompson (2008), com este sistema proposto para a organização, além dos funcionários estarem satisfeitos com suas vidas e seus trabalhos a empresa também se beneficiou com aumento médio de 35% na produtividade e forte diminuição em taxas de rotatividade de até 90% em muitas divisões.

O caso mencionado reforça a ideia de que para atrair os melhores talentos para uma empresa ou mesmo para determinada área de atuação deve-se pensar em novas estratégias que motivem as pessoas a fazerem as suas escolhas, ou seja, para ter preferência em relação às outras opções.

Assim, uma pesquisa que visa verificar se uma determinada variável (remuneração) pode influenciar na atração/preferência de possíveis candidatos ao exercício de uma função na área de contabilidade, mais especificamente na área de auditoria, é útil no sentido de estabelecer

estratégias ajustadas aos fatores manifestados como preferenciais por esses possíveis candidatos. Considerando também que a expectativa de crescimento econômico do país e conseqüentemente do mercado de capitais demandará cada vez mais profissionais habilitados para a execução da atividade de auditoria externa.

Um fato que merece destaque e que remete ao contexto da delimitação da pesquisa relaciona-se à escolha do fator remuneração/recompensa em detrimento de outros fatores, ou seja, porque a escolha desse fator? Pesquisas de Felton, Buhr, & Northey (1994); Gokuladas (2010); Stringer, Didham, & Theivananthampillai (2011) apontam para a existência de uma infinidade de fatores, tanto intrínsecos como extrínsecos às pessoas, que influenciam na preferência/atratividade de uma profissão. Uyar, Haydar e Kuzey, (2011) apontam que esses fatores mudam durante o curso da carreira. Conforme relatado por Fenlon e Mohrman (2010, p. 30), em um levantamento junto ao pessoal da empresa de auditoria PwC, “[...] que cada funcionário possui uma constelação de interesses pessoais e que variam durante o curso da própria carreira, [...]”<sup>4</sup> Assim, a presente pesquisa poderia estar direcionada para qualquer um dos fatores elencados pela literatura.

Contudo, a justificativa da escolha do fator remuneração/recompensa teve alguns aspectos contextuais percebidos pelo pesquisador, quais sejam: o fato de que pesquisas na área de negócios (abordadas na revisão da literatura), apesar de evidenciarem a importância do fator remuneração na atração e escolha de uma carreira em contabilidade, este geralmente não é apresentado como um fator chave, como exemplo dessas pesquisas destaca-se a investigação de Uyar, Haydar & Kuzey, (2011). Por outro lado, existem pesquisas na área de negócios demonstrando que a remuneração é sim um fator que influencia na atratividade e escolha de uma profissão como em Singh, (2008), Payne, Cook, Horner, Shaub, & Boswell, (2010). Pesquisas na área de saúde evidenciaram que a remuneração foi o fator motivacional mais importante na escolha pelos alunos do primeiro ano, o que é, no mínimo, intrigante se observada a área (Girasek, Molnár, Eke, & Szócska, 2011).

Outro fato que merece destaque e que se apresenta no contexto da justificativa para a elaboração dessa pesquisa está relacionado à metodologia aplicada, uma vez que as pesquisas nesse contexto de motivação e escolha geralmente são desenvolvidas por investigações utilizando-se de levantamentos (*surveys*), que no geral traz como resultado uma lista de

---

<sup>4</sup> “[...] that every staff member has a personal constellation of interests that vary during the course of one's career, [...]”

fatores classificados como de interesse/atrativo para a escolha, mas não evidenciam qual a importância desses fatores nessa atração. Por isso, um desenho de pesquisa quase-experimental pode ajudar a verificar essa importância.

Porfeli *et al.* (2012, p.341) afirmam que “Pesquisas contínuas são, entretanto, necessárias para identificar as principais percepções do trabalho ao longo da vida que podem promover ou inibir o desenvolvimento de carreira no século 21.”<sup>5</sup>, por isso, destaca-se a necessidade do desenvolvimento de pesquisas que tentam conhecer as motivações das pessoas quando tomam a importante decisão de carreira.

## 1.6 Contribuições e Impactos Esperados

Espera-se que os resultados apresentados com a realização dessa pesquisa possam descortinar a influência da remuneração na preferência da auditoria como uma opção profissional em relação aos possíveis candidatos dessa atividade. Com isso, entende-se ser de suma importância para a estruturação e desenvolvimento de políticas e planos que possam atrair os talentos para a atividade de auditoria bem como apoiar os órgãos de classe a elaborarem programas que visam atrair aqueles talentos que ainda não se decidiram na escolha da profissão.

Os achados dessa pesquisa poderão ainda contribuir para os profissionais, para as organizações ligadas à área de contabilidade e para a própria contabilidade. No tocante aos profissionais, estes poderão utilizar os achados para planejar a sua carreira de maneira a comparar suas motivações relacionadas ao fator remuneração em relação às constatadas pela pesquisa.

No tocante às organizações, principalmente as firmas de auditorias, espera-se que os resultados possam explicitar a importância do fator remuneração dada pelos possíveis candidatos à vaga, podendo assim, apoiá-las no planejamento de seu processo de atração e retenção de talentos. Citando Parker e Kohlmeyer (2005), os resultados também podem ser importantes para as empresas de auditoria em função do alto custo de recrutamento e

---

<sup>5</sup> Ongoing research is, therefore, needed to identify the core enduring lifespan perceptions of work that may promote or inhibit people from actively engaging in lifelong vocational behaviors known to promote career development in the 21st century.

treinamento do pessoal de apoio, podendo direcionar seus esforços de atração e recrutamento alinhados com os atributos de preferências dos possíveis candidatos.

As instituições de ensino superior que planejam desenvolver a área de auditoria, também poderão se utilizar dos resultados da pesquisa com possíveis ajustes nos conteúdos e métodos que possam focar na atração do aluno para essa atividade.

Por fim, espera-se trazer para discussão no âmbito da sociedade e dos órgãos de classe ligados à contabilidade, o tema atração de candidatos para a função de auditoria, com o objetivo de planejar cenários de longo prazo desta atividade profissional que é tão importante para o desenvolvimento econômico do país.

Como quesito de originalidade da pesquisa, destaca-se que a utilização do desenho quase-experimental como um modelo de pesquisa no contexto de preferência ocupacional no Brasil. Especificamente no âmbito da contabilidade tem um caráter de inovação, uma vez que não se identificou na literatura nacional pesquisada nenhum trabalho neste contexto. Assim, além do caráter inovador em relação à estratégia de pesquisa aqui definida, entende-se que o objetivo de buscar uma possível relação de um fenômeno contextual do país, o qual foi retratado no problema de pesquisa e que está relacionado à atratividade da atividade de auditoria independente como uma função profissional no âmbito da contabilidade, que por sua vez se reflete na quantidade de auditores certificados existentes no país, também tem sua característica de inovação.



## 2. REVISÃO TEÓRICA

Neste capítulo é apresentado o suporte teórico para o desenvolvimento da pesquisa, destacando inicialmente aspectos sobre a teoria da expectativa com ênfase no seu modelo de valência, em seguida uma introdução às teorias motivacionais e sua ligação com os propósitos desta pesquisa; são apresentados ainda tópicos sobre gerações e suas motivações no trabalho, os antecedentes da pesquisa no contexto de preferência ocupacional e ao final um tópico sobre a profissão de auditor independente no Brasil com destaque aos requisitos de entrada na profissão.

### 2.1 – Teoria da Expectativa

A teoria da expectativa sistematizada e proposta por Vroom (1964) é composta basicamente por dois grandes modelos relacionados com o tema motivação e trabalho, o primeiro modelo (modelo de valência) se propõe a prever as valências (orientação afetiva) em relação a uma determinada coisa que o indivíduo deseja obter ou alcançar (denominado no contexto da teoria de resultados), o segundo modelo (modelo de força) é responsável por prever a força em relação ao comportamento (Vroom, 1964; Brice & Nelson, 2008).

De acordo com Mitchell (1974), o modelo de valência pode ser utilizado para prever a orientação afetiva (atração) relacionada a qualquer resultado, no entanto, sua utilização mais frequente tem sido no contexto de satisfação com o trabalho, preferência ocupacional e desempenho no trabalho. Por outro lado, o modelo de força pode ser utilizado para prever a escolha de uma ocupação, a permanência no trabalho e o esforço (comportamento). Preferência e escolha são variáveis de atitudes e comportamentais respectivamente, significando que um determinado indivíduo poderá ter preferência por um objeto, mas que por outras razões, sua escolha (comportamento) é contrária a essa preferência (Mitchell & Beach, 1976).

Um dos principais achados da meta-análise realizada por Van Eerde e Thierry (1996) sobre a teoria da expectativa foi de que as variáveis de atitude (intenção e preferência) foram mais

fortemente relacionadas aos elementos do modelo teórico do que as variáveis comportamentais (desempenho, esforço e escolha).

Apesar dos propósitos dessa pesquisa estar direcionado especificamente sobre a preferência ocupacional utilizando-se do modelo de valência, este tópico tem como objetivo apresentar vários aspectos/elementos do modelo teórico, com o objetivo de compreender a proposta da teoria como um todo, não se limitando somente ao aspecto da preferência ocupacional.

A proposição sobre preferência ocupacional representa aquela atividade ou trabalho que o indivíduo visualiza como tendo a maior valência (preferência ou atratividade). Já a escolha ocupacional representa aquela atividade ou trabalho que apresenta maior força positiva, ou seja, é compreendida como uma função da valência (preferência) da atividade e da expectativa para o alcance daquela ocupação. Assim, a motivação de uma pessoa para a escolha de uma ocupação é o resultado das duas proposições, devendo existir a atração para a ocupação e também a crença que será capaz de conseguir a ocupação (Brooks & Betz, 1990). Conforme destacado anteriormente essas proposições são geralmente definidas pelos pesquisadores como “Modelo de Valência” e “Modelo de Força” da teoria da expectativa (Stahl & Harrell, 1983).

Vroom (1964, p. 14) inicia a apresentação do seu modelo destacando que este é similar ao desenvolvido por outros pesquisadores, como por exemplo, Lewin (1938), Rotter (1955), Peak (1955), Davidson, Suppes e Siegel (1957), Atkinson (1958) e Tolman (1959). Sua proposta assume que o comportamento ou ação de uma pessoa é o resultado de suas escolhas entre várias opções e “Que as escolhas feitas por uma pessoa entre cursos de ações alternativos são legalmente relacionadas com eventos psicológicos ocorrendo simultaneamente com o comportamento (Steers & Porter, 1975, p.185).<sup>6</sup>”.

A similaridade com as outras teorias está no fato de que a força para agir de determinada maneira, depende da força da expectativa de que a ação será seguida por um resultado. Vroom (1964, p.17) destaca que: “Uma expectativa é definida como uma crença momentânea em relação à probabilidade que uma determinada ação será seguida por um determinado resultado”.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> “That the choices made by a person among alternative courses of action are lawfully related to psychological events occurring contemporaneously with the behavior.”

<sup>7</sup> A expectancy is defined as a momentary belief concerning the likelihood that a particular act will be followed by a particular outcome.

Assim, os pressupostos fundamentais da teoria da expectativa estão relacionados primeiramente às crenças pessoais de que determinados comportamentos conduzirão a determinados resultados (crenças pessoais da(s) consequência(s) do comportamento), bem como os relacionamentos causais entre esses resultados, os quais são denominados de expectativas ou instrumentalidades. Outro aspecto fundamental da teoria é o de que as pessoas apresentam diferentes reações afetivas em direção aos resultados, ou seja, desejando ou tendo aversão aos prováveis resultados, os quais são denominados no contexto do modelo teórico de valência positiva ou valência negativa.

Teoricamente o modelo poderá ser utilizado para predizer o comportamento de uma pessoa entre um conjunto de possíveis comportamentos que a mesma poderia escolher (Sanchez, et al., 2000).

O termo força utilizado na proposição é responsável por impulsionar uma pessoa para a ação. Essa força dependerá da expectativa ou probabilidade subjetiva de que uma determinada ação trará ou não o resultado desejado. Esse resultado é entendido no contexto da teoria como qualquer coisa que um indivíduo possa querer obter/alcançar. Quando a expectativa de que a ação conduzirá ao resultado desejado, a força poderá apresentar seu valor máximo (geralmente definido matematicamente como 1) e quando a expectativa é de que a ação não alcançará o resultado desejado, a força poderá ser mínima (ou zero). Assim, a força de uma expectativa ou probabilidade subjetiva pode variar de zero (0) a um (1) (Vroom, 1964).

Colocado de outra maneira, a teoria da expectativa baseia-se na ideia de que a partir das experiências adquiridas se desenvolvem expectativas sobre a probabilidade de alcançar vários níveis de desempenho, também se desenvolvem expectativas sobre se esse desempenho conduzirá a determinados resultados e, por fim, de maneira natural os esforços em direção aos resultados ajudará preencher as necessidades próprias de cada pessoa (McShane & Von Glinow, 2008).

Para Van Eerde e Thierry (1996, p.576) o modelo e seus componentes são suscetíveis a diferentes interpretações e que em geral os pesquisadores discordam sobre qual o significado dos construtos bem como sua mensuração. Considerando a possibilidade de várias interpretações sobre o significado dos construtos e as respectivas mensurações, destacam-se na sequência algumas operacionalizações dos conceitos, enfatizando aquela utilizada nesta pesquisa.

Sanchez, Truxillo e Bauer (2000, p.740), destacam que pesquisadores têm usado dois modelos matemáticos na aplicação da teoria da expectativa, um denominado multiplicativo e o outro de aditivo. O modelo multiplicativo define que motivação (ou força) é o resultado da multiplicação dos componentes de valência, de instrumentalidade e de expectativa, sendo o outro modelo a somatória dos três componentes. Apesar de o modelo multiplicativo representar o modelo original de Vroom (1964, p. 276)<sup>8</sup>, autores como Van Eerde e Thierry (1996) defendem o uso do modelo aditivo sobre qualquer modelo multiplicativo.

A Teoria da Expectativa apresenta em seu contexto três construtos que são utilizados tanto para o modelo de valência quanto para o de força. Esses construtos são denominados de Valências, Instrumentalidades e Expectativas, os quais foram detalhados na sequência.

**Valência** é definida como orientações afetivas em direção a determinados resultados ou pode ser entendida como preferências das pessoas em relação a possíveis resultados percebidos. Vroom (1964, p. 15) destaca que esse termo é o mesmo utilizado por outros autores e com o mesmo significado como, por exemplo, incentivo, atitude e utilidade esperada, todos se referindo às orientações afetivas em direção a resultados. Valência então pode ser entendida como o peso ou a força que a pessoa dá em relação a prováveis resultados, no processo de preferência ou satisfação antecipada (Mitchell, 1976).

Nesse processo existem alguns resultados que somente tem valência enquanto meio para alcançar outros resultados, ou seja, o resultado por si só não é atrativo, o que é atrativo são os outros resultados que ele pode proporcionar, os quais no contexto do modelo é denominada de Instrumentalidade.

**Instrumentalidade:** Vroom (1964) define a instrumentalidade percebida como o grau no qual a pessoa vê o resultado em questão como conduzindo ao alcance de outros resultados, por exemplo, a crença que desempenho conduzirá ao resultado desejado. Como exemplo, a instrumentalidade pode ser operacionalizada como o grau no qual os estudantes acreditam que tendo um bom desempenho no curso, passará nos exames de qualificações da profissão. Ou ainda, acreditam que sendo um auditor terão status profissional, experiência em vários ramos de negócios ou mesmo uma remuneração alta.

---

<sup>8</sup> The model asserts that the probability of a person performing an act is a direct function of the algebraic sum of the products of the valence of outcomes and expectancies that they will occur given the act.

Diferentemente do conceito de expectativa que representa uma associação entre ação e resultado, a instrumentalidade é conceituada como uma associação entre resultados (resultado e resultado), no qual pode variar de menos um (-1) a mais um (+1). Por ser uma associação entre resultados é necessário mencionar que a Instrumentalidade é permeada por dois tipos de resultados, um denominado de primeira ordem (primeiro resultado) e outro denominado de segunda ordem (segundo resultado). O valor menos um (-1) indica que a probabilidade subjetiva de se obter o segundo resultado é dada como certo sem a obtenção do primeiro resultado e impossível com ele. Por exemplo, o resultado 'j' é certo sem o resultado 'k' e impossível com ele. Já o valor mais um (+1) indica que o resultado de primeira ordem é uma condição suficiente e necessária para o alcance do resultado de segunda ordem, por exemplo, o resultado 'j' é uma condição necessária e suficiente para o alcance do resultado 'k' (Vroom, 1964, p.18). Essa associação é representada no modelo de valência destacado na sequência.

**Expectativa:** Esse construto, o qual dá o nome ao próprio modelo teórico, é utilizado no modelo de força (expectativa), não aparecendo no modelo de valência (preferência). Conforme destacado no tópico anterior, essa variável é uma associação entre ação e resultado, a qual pressupõe a existência de uma probabilidade subjetiva (expectativa) de que uma ação conduzirá a desempenhos e que desempenhos conduzirão a resultados, ou seja, associação entre ação-desempenho-resultado. É definido como a probabilidade subjetiva que uma ação ou esforço conduzirá a um dado nível de desempenho ou resultado específico (Ilgen, Nebeker, & Pritchard, 1981).

Os resultados alcançados por uma pessoa não depende somente das escolhas feitas por ela, mas também depende de eventos que estão além do seu controle. Isso significa que mesmo a pessoa tendo preferência a determinados resultados, o alcance ou realização não dependerá somente de sua preferência ou de sua ação em direção ao resultado/objetivo. Vroom (1964, p. 17) destaca um exemplo de uma pessoa que entra numa escola de medicina, no entanto, raramente tem certeza de que completará com sucesso o programa de estudo.

Assim, expectativas podem ser entendidas como probabilidades subjetivas ou crenças individuais que determinados resultados serão alcançados ou não. As ações ou as escolhas das pessoas não são afetadas somente por suas preferências, mas também por sua crença de que os resultados serão alcançados. Se acreditar na probabilidade da ocorrência do resultado para o qual tem preferência irá agir, caso contrário, mesmo tendo preferência não despenderá esforço na ação.

É evidente que um indivíduo não agirá (não ação) se a crença no alcance do resultado é nula, entendida como impossibilidade de realização. Contudo, se essa crença ou probabilidade subjetiva apresenta vários níveis de possibilidades, podendo ser entendida em sua forma positiva como a de uma pessoa que acredita que um alto esforço conduzirá a um alto resultado, ou ainda, ser entendida conforme Ilgen, et al. (1981, p. 191) em termos do grau de covariância entre esforço e desempenho, em que esforço é uma variável contínua com muitos níveis de possibilidades que um indivíduo pode mostrar.

Van Eerde e Thierry (1996, p.576) afirmam que: “Na prática, expectativa também tem sido mensurada como a relação ou correlação percebida entre uma ação e um resultado”.<sup>9</sup> Mitchell e Beach (1976, p.235) destacam que sendo uma probabilidade percebida subjetivamente possui o intervalo de zero (0) a mais um (+1), ou seja, quando não existe a expectativa de ocorrência assume como probabilidade zero ou caso exista a expectativa de ocorrência poderá assumir a probabilidade mais um, que seria 100% de probabilidade de ocorrência da expectativa.

Por serem expectativas de ocorrência, existe uma associação entre ação e resultado. Enquanto que a instrumentalidade é uma associação entre resultado e resultado. Portanto, pode-se entender que as expectativas são probabilidades percebidas enquanto que instrumentalidades são correlações percebidas.

### **Modelo de Valência (preferência)**

O Modelo de Valência como afirmado por Vroom (1964, p. 18) é útil no entendimento de preferências, mas não é capaz de prever a escolha, uma vez que não contém o construto denominado expectativa. Esse construto somente é desenvolvido no modelo de Força.

Vroom (1964) utiliza em seu modelo o termo preferência ou valência como a atratividade, a desejabilidade ou mesmo a aversão antecipada de um resultado em relação a outro(s). Pressupõe que as pessoas, em um dado momento no tempo, têm preferência entre resultados (desejo ou aversão). Isso significa que entre dois possíveis resultados, por exemplo, ‘A’ e ‘B’, a pessoa poderá ter preferência ao resultado ‘A’ em detrimento a ‘B’, poderá preferir ‘B’ à

---

<sup>9</sup> “In practice, expectancy has also been measured as the perceived relation or correlation between an action and an outcome.”

‘A’, ou ainda ser indiferente, qualquer resultado será satisfatório ou preferido. Tal preferência refere-se ao relacionamento entre a força do desejo da pessoa entre resultados específicos (Vroom, 1964, p. 15; Steers & Porter, 1975, p.185).

Vroom (1964, p.15) destaca ainda que a utilização do termo “preferência” pelos psicólogos apresenta-se de duas maneiras, uma refere-se às orientações afetivas em direção aos resultados com a utilização dos termos valência, incentivos, atitude e utilidade esperada, a outra se refere à força do desejo ou aversão para uma ampla classe de resultados, utilizando termos como motivo, valor e interesse.

Dessa forma, a valência pode apresentar orientações afetivas tanto positivas quanto negativas em relação a um determinado resultado e é considerada como um componente da força motivacional. A valência positiva de um resultado é quando a pessoa prefere alcançá-lo ao invés de não alcançá-lo, por outro lado, quando um resultado apresenta valência negativa a pessoa irá preferir não alcançá-lo à alcançá-lo. Por fim, também pode existir um resultado com valência neutra ou zero, quando a pessoa é indiferente ao alcance ou não do resultado (Porfeli, Lee, & Weigold, 2012; Vroom, 1964).

Porfeli, Lee, e Weigold (2012, p.341) destacam que as pessoas presumivelmente colocam uma valência subjetiva sobre resultados antecipados na medida em que estes satisfaçam suas necessidades, desejos ou interesses. E, no momento em que a pessoa coloca uma valência positiva sobre determinado resultado, é provável que essa pessoa se envolva para alcançar os resultados desejados e o contrário também é esperado.

É importante destacar que a valência (satisfação antecipada) de um resultado pode não ter o mesmo significado de força ou valor (satisfação experimentada) desse resultado. Conforme é apresentado por Vroom (1964, p. 15) “Em um determinado momento pode existir uma substancial discrepância entre a satisfação antecipada de um resultado (por exemplo, sua valência) e a verdadeira satisfação que ele fornece (por exemplo, seu valor)”<sup>10</sup>. Isso significa que existem resultados que por si só (sua propriedade intrínseca) não são suficientes para antecipar a satisfação ou insatisfação (valência), neste caso, a força do desejo ou aversão da pessoa em direção ao resultado estará associada com outros resultados, os quais são meios que ganham valência para alcançar o resultado final.

---

<sup>10</sup> At any given time there may be a substantial discrepancy between the anticipated satisfaction from an outcome (i.e., its valence) and the actual satisfaction that it provides (i.e. its value)

Neste caso, tanto a força do desejo quanto da aversão a um determinado resultado/objeto estão relacionadas à crença da pessoa de que o resultado trará as consequências desejadas ou indesejadas. Dependendo dessas crenças terá uma atitude positiva ou negativa, ou seja, terá uma atitude positiva em relação ao objeto caso entenda que as consequências serão desejadas e, por outro lado, se entender que as consequências serão indesejadas terá uma atitude negativa em direção ao resultado.

Considerando os aspectos destacados anteriormente, Vroom (1964, p.17) sugere uma proposição para a valência dos resultados e suas consequências esperadas da seguinte forma: “A valência de um resultado para uma pessoa é uma função monotonicamente crescente da soma algébrica dos produtos das valências de todos os outros resultados e suas concepções das instrumentalidades para o alcance desses outros resultados”<sup>11</sup>.

O modelo de valência é representado simbolicamente como:

$$V_j = f \sum_{k=1}^n (V_k I_{jk})$$

**Onde:**

$$j = 1 \dots n; \quad f' > 0; \quad I_{jj} = 0$$

$V_j$  = a valência do resultado  $j$

$I_{jk}$  = instrumentalidade percebida (  $-1 \leq I_{jk} \leq 1$  ) ou crença de que  $V_j$  conduzirá ao alcance do resultado  $k$

$V_k$  = valência do resultado  $k$

$n$  = o número de resultados

Neste modelo a satisfação antecipada com a ocupação resulta da instrumentalidade da ocupação em alcançar outros resultados e a valência desses resultados. Por isso, geralmente é conhecido como modelo de valência/preferência ( $\Sigma IV$ ).

---

<sup>11</sup> The valence of an outcome to a person is a monotonically increasing function of the algebraic sum of the products of the valences of all other outcomes and his conceptions of its instrumentality for the attainment of these other outcomes.



### Modelo de Força (escolha)

A segunda proposição do modelo de Vroom (1964) visa especificar como as valências e as expectativas são combinadas de maneira a determinar as escolhas. É assumido que a escolha ou comportamento de uma pessoa é o resultado de um campo de forças, cada qual com direções e magnitudes distintas (Vroom, 1964, p. 18).

Assim, as escolhas realizadas pelas pessoas entre ações alternativas serão aquelas que apresentarem forças mais fortemente positivas ou mais fracamente negativas. Ou seja, na ocorrência da escolha o pressuposto é que será aquela com a menor força negativa ou aquela com a maior força positiva.

Este modelo tem a função de prever a força em direção ao comportamento. O conceito de força é tido como uma função das somas algébricas dos produtos das valências de todos os resultados e da força das expectativas das pessoas que a ação será seguida pelo alcance desses resultados. O valor ou força do resultado é a real satisfação com o alcance do resultado, ou seja, é a satisfação atual e não mais uma satisfação antecipada (Porfeli et al., 2012).

Simbolicamente o modelo é representado da seguinte forma:

$$F_i = f \sum_{j=1}^n (E_{ij} V_j)$$

Onde:

$F_i$  = a força do indivíduo para desempenhar a ação  $i$ ;

$E_{ij}$  = a força da expectativa ( $0 \leq E_{ij} \leq 1$ ) que a ação  $i$  será seguida pelo resultado  $j$ ;

$V_j$  = a valência do resultado  $j$

$n$  = o número de resultados

De acordo com Vroom (1964, p.19) “É também assumido que as pessoas escolhem entre ações alternativas aquela que apresentar a maior força positiva (ou menor força negativa)”<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup>“ It is also assumed that people choose from among alternative acts the one corresponding to the strongest positive (or weakest negative) force.”

Essa força que impulsiona o indivíduo à ação é o resultante da multiplicação dos níveis de expectativas e da valência conforme o modelo apresentado anteriormente. Vroom (1964) utilizou o termo “escala de força motivacional”<sup>13</sup> referindo-se ao resultante dessa expectativa e valência.

Em uma pesquisa meta-análise sobre a teoria da expectativa, os autores Van Eerde e Thierry (1996, p.582) identificaram que as variáveis que são mais fortemente relacionados ao modelo da expectativa (e componentes) parecem ser de atitude (intenção e preferência) mais do que comportamental (desempenho, esforço e escolha). Kopf (1989), fazendo uma análise sobre resultados de pesquisas sobre a teoria, destaca que a multiplicação de instrumentalidade e de valência foram as que apresentaram maior correlação do que quaisquer outras possíveis combinações. Depreende-se então, que o modelo de valência é o que mais está tendo suporte pelos estudos empíricos.

Mitchell e Beach (1976, p.235) destacam que este modelo poderia ser utilizado dentre outras funções, para predizer escolhas de ocupação, ou seja, escolhas de profissões/atividades. “Para escolha ocupacional nós podemos querer saber a expectativa que uma dada escolha poderia conduzir à realização ocupacional e a valência da realização”<sup>14</sup>.

Tanto para a preferência como para a escolha ocupacional as variáveis de valência poderiam ser as mesmas. O pressuposto do modelo de força é que o indivíduo escolherá aquela ocupação com maior força. Esse modelo geralmente é conhecido como modelo de escolha ( $\Sigma$  EV).

Em relação à escolha de uma ocupação/função profissional, de acordo com os pressupostos dessa teoria, a preocupação é com a percepção do indivíduo em relação aos resultados de uma determinada escolha e a respectiva importância desses resultados para o indivíduo. Como os indivíduos usam informações sobre uma determinada profissão a fim de chegar a uma escolha final?

De acordo com Mitchell e Beach (1976, p.234) a teoria da expectativa de Vroom inclui uma fórmula ou modelo para predizer a preferência ocupacional e outra para predizer a escolha ocupacional. O primeiro modelo se refere à valência do resultado e o segundo à força do

---

<sup>13</sup> “motivational force score”

<sup>14</sup> For occupational choice we would want to know the expectancy that a given choice would lead to occupational attainment and the valence of attainment.

resultado. Conforme Kopf (1989) a combinação do construto de expectativa e valência resulta no modelo de força que também é frequentemente denominado de modelo de expectativa.

Dolan e Lingham (2011) destacam ainda que a Teoria da Expectativa é compreendida como uma função da expectativa, da instrumentalidade e do valor sobre o objeto da decisão, compreendendo a motivação uma função de três componentes, quais sejam:

1. Uma expectativa de esforço-desempenho (expectativa), que um maior esforço conduzirá a um bom desempenho;
2. Uma percepção de desempenho-resultado (instrumentalidade), que um bom desempenho conduzirá a certos resultados; e
3. A atratividade do resultado (valência), em que qualquer resultado pode ter um valor positivo ou negativo (se estamos exercendo um esforço ou estamos motivados, devemos avaliar o resultado, o que significa dizer que devemos acreditar que aumentar o esforço conduzirá a altos desempenhos e que altos desempenhos resultarão em recompensas que valem a pena.)

### **2.1.1 Teorias Motivacionais**

Esta pesquisa está inserida no contexto das teorias comportamentais ou estudos de processos cognitivos que tentam mostrar ou explicar as motivações das pessoas para determinadas ações, em especial no âmbito do trabalho. Com base nesse contexto teórico, a investigação teve como foco os potenciais candidatos a exercerem a atividade de auditoria independente no Brasil, conforme destacado anteriormente na situação problema.

As teorias sobre motivação discutem diversos fatores que influenciam na satisfação ou preferência no trabalho e, dentre esses fatores, um que é bastante explorado é o incentivo monetário ou recompensa. Pressupondo a existência de diferenças motivacionais entre os indivíduos, a proposta é investigar se o valor da remuneração em início de carreira influencia na preferência pela função de auditor independente no Brasil como opção de carreira profissional. Ou seja, investigar se a remuneração pode ou não ser um fator de influência na atratividade da auditoria como uma possível opção de carreira.

Geralmente as pesquisas motivacionais no contexto de trabalho abordam temas como fatores intrínsecos e extrínsecos, entre grupos e entre indivíduos, entre indivíduos e organizações (Lin, Tsai, Joe, & Chiu, 2012). Os fatores como recompensa, responsabilidade, comprometimento, esforço, dificuldade da tarefa, qualidade de vida e trabalho, flexibilidade de tempo, oportunidade de crescimento, entre outros que tentam relacionar ou explicar os possíveis fatores motivacionais que podem levar à escolha de uma carreira ou de um trabalho, representam focos mais específicos dessas pesquisas (Renko, Kroeck, & Bullough, 2011; )

São várias as teorias utilizadas nas pesquisas dentro dessa configuração, como exemplos destacam-se a teoria da decisão comportamental, a teoria da expectativa, a teoria das necessidades de McClelland, a hierarquia das necessidades de Maslow, dentre outras.

A teoria da expectativa, originalmente proposta por Vroom (1964), é apresentada com sendo uma teoria da motivação que traz como foco central a possibilidade de explicação das escolhas ou direções dos comportamentos, sendo considerada uma das teorias mais populares e amplamente estudada sobre motivação humana (Van Eerde & Thierry, 1996).

Essa teoria tem sido usada para prever atitudes e comportamentos relacionados ao trabalho, como por exemplo: desempenho, preferência, satisfação, escolha, esforço, realização etc. O seu pressuposto básico é que os indivíduos geralmente irão direcionar seus esforços em relação a comportamentos ou ações quando percebem que existe uma alta probabilidade de serem capazes de desempenhar o comportamento, alta probabilidade que o comportamento conduzirá a algum resultado e que o resultado terá algum valor para o indivíduo.

Vroom, (1964, p. 28) apresenta esse pressuposto do modelo da seguinte forma “[...] escolhas pelas pessoas entre cursos alternativos de ação são presumidas depender do peso relativo da força. Cada força é, por sua vez, presumida ser igual à soma algébrica dos produtos da valência dos resultados e expectativas de que os resultados serão alcançados”<sup>15</sup>. Assim, numa visão hedonista as pessoas escolherão as ações que maximizarão a satisfação esperada com os resultados de suas ações como, por exemplo, nível de desempenho/dedicação no trabalho para um determinado nível de remuneração. O levantamento efetuado em relação à referida teoria demonstrou a existência de vários trabalhos empíricos em diversas áreas, inclusive na contabilidade, evidenciando que a mesma pode fundamentar o tipo de pesquisa proposto.

---

<sup>15</sup> “[...] choices by person among alternative courses of action are hypothesized to depend on the relative strength of forces. Each force is in turn hypothesized to be equal to the algebraic sum of the products of the valence of outcomes and expectancies that the outcomes will be attained.”

Por abranger aspectos comportamentais com suas respectivas variações e complexidades, as bases teóricas disponíveis também são diversas e a escolha de uma em detrimento das outras foi somente uma questão de percepção do pesquisador.

O entendimento sobre motivação, assim como tantos outros aspectos do comportamento humano nas organizações, é um tema bastante complexo. Não se apresenta na forma de uma relação linear, as relações são sempre multidimensionais, por isso, não é possível dizer que agindo de determinada forma irá atingir maior ou menor grau de motivação, podendo existir diferenças significativas nas motivações dos indivíduos. Apesar dessa complexidade, pesquisadores, principalmente da área da Psicologia, vem de longa data procurando desenvolver modelos que possam explicar as variações existentes nos níveis de motivação das pessoas. Os pressupostos que despertam o interesse nessas pesquisas sobre motivação são de que pessoas motivadas realizam suas atividades de forma mais produtiva/eficiente, conseqüentemente aproveitam e desenvolvem melhor os aspectos de sua vida no trabalho, nos estudos, nos relacionamentos etc.

O termo Motivação é originário da palavra “*movere*” em latim, que significa mover ou movimento (Steers, Mowday, & Shapiro 2004, p.379). Conforme Dolan e Lingham (2011, p. 3.2), “Uma boa maneira de entender motivação é como um direcionador ou força dentro de nós que é desencadeada por várias necessidades”<sup>16</sup>. Dessa forma, são as necessidades que nos motivam a ‘*movere*’, a agir de maneira que essa ação possa suprir as necessidades. Tanto a motivação como as necessidades não são tangíveis, algo que se pode tocar ou ver. No entanto, é possível assumir sua presença ou ausência a partir dos comportamentos observáveis (Dolan & Lingham, 2011; Steers, Mowday, & Shapiro 2004)

Por outro lado, autores como Latham e Pinder (2005, p.488) afirmam que “[...] teorias baseadas nas necessidades explicam porque a pessoa deve agir, mas não explicam porque determinadas ações são escolhidas em determinadas situações para obter determinados resultados”, acrescentam ainda que “[...] assim, juntamente com uma maior atenção para as necessidades também tem havido um ressurgimento do interesse nas diferenças individuais, particularmente em relação aos efeitos das características do trabalho sobre a motivação do empregado”.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> “A good way to understand motivation is as a drive or force within us that is triggered by various needs.”

<sup>17</sup> “need-based theories explain why a person must act; they do not explain why specific actions are chosen in specific situations to obtain specific outcomes ... Hence, along with increased attention to needs, there has also

A discussão em torno da ação motivada pelas necessidades e da ação movida por resultados gerou na literatura dois grandes grupos de teorias motivacionais. O primeiro grupo, representado pelas proposições de Maslow, McClelland, Alderfer entre outros, foi denominado de teorias de conteúdo, cujo principal objetivo foi de identificar os fatores associados com motivação. O segundo grupo, denominado de teorias de processo, tentam entender o processo cognitivo pelo qual as pessoas passam na determinação de como comportar-se no local de trabalho (Steers, Mowday, & Shapiro 2004).

A Tabela 1 apresenta uma classificação feita por Dolan e Lingham (2011) dos grupos dessas teorias e suas respectivas características.

Tabela 1 - Classificação das principais teorias de motivação

Classificação	Teorias	Características
Teorias de Conteúdo	Maslow's Needs Hierarchy	
	Alderfer's ERG	Assume que comportamentos tentam satisfazer necessidades/Direciona as questões de quais necessidades desencadeiam motivações.
	McClelland's Needs Classification	
	Herzberg's Two-Factor	
Vroom's Expectancy		
Teorias de Processos	Locke's Goal-Setting	Comportamento é racional e envolvem processos de pensamentos cognitivos/Direciona a questão do porque as pessoas se comportam como o fazem.
	Adam's Equity	
	Skinner's Operant-Conditioning	
Teorias baseadas no ambiente		Foco sobre as razões externas, explicando como alguém mantém o comportamento de certa forma.

Fonte: adaptado de (Dolan & Lingham, 2011)

No âmbito das teorias motivacionais cognitivas ou de processo uma que é considerada de destaque e bastante conhecida nos estudos sobre motivação e trabalho é a teoria da expectativa. (Steers et al., 2004; Van Eerde & Thierry, 1996; Ilgen, Nebeker, & Pritchard, 1981). Para Kopf (1989, p.5) “O termo ‘teoria da expectativa’ não se refere a uma teoria específica, mas a um corpo de teorias relacionadas no qual sua hipótese é que as pessoas se engajam em um determinado comportamento por causa das suas escolhas e que suas escolhas são baseadas nas ‘expectativas’ sobre as consequências de suas ações”<sup>18</sup>.

been a resurgence of interest in individual differences, particularly with regard to the effects of job characteristics on employee motivation

<sup>18</sup> “The term ‘expectancy theory’ does not refer to a specific theory, but to a body of related theories which hypothesize that people engage in a particular behavior because they choose to, and that their choices are based on ‘expectations’ about the consequences of their actions.”

Essa relação ação-consequência ou escolha-consequência, tratada nas teorias motivacionais cognitivas, em geral, se baseia no princípio do hedonismo o qual pressupõe que indivíduos escolherão comportamentos que acreditam resultar em prazer e evitarão comportamentos que acreditam resultar em dor (Kopf, 1989; Vroom, 1964; Steers et al., 2004).

## **2.1.2 Gerações e Motivações no Trabalho**

### **2.1.2.1 Conceitos e Características**

O termo gerações, no contexto social, se refere aos grupos de indivíduos que compartilham de maneira semelhante suas experiências de vida em relação aos aspectos naturais, culturais, políticos e econômicos (Smith & Clurman, 1998; Cordeiro, 2012). A literatura apresenta outros conceitos e características de gerações, os quais geralmente apresentam a vivência de experiências num determinado momento histórico como elemento comum entre eles (Cordeiro, 2012).

As discussões relacionadas ao tema mencionam a existência de quatro gerações distintas convivendo simultaneamente na atualidade, conhecidas cronologicamente como geração Silenciosa (*silent*), geração *Baby Boomers*, Geração *X* e Geração *Y* ou *Millennial* (Twenge, Campbell, Hoffman, & Lance, 2010; Cordeiro, 2012).

Apesar de bem definida cada uma das gerações, o seu entendimento em termos de período de nascimento não é tão simples, existindo bastante discordância sobre o período correspondente a cada uma (Cordeiro, 2012). Hansen e Leuty (2012) destacam que a maior parte dessa literatura as classifica como geração *Silent* nascidos entre 1925 e 1945; *Baby Boomers* nascidos entre 1946 e 1964; geração *X* nascidos entre 1965 e 1980 e, por fim, os pertencentes à geração *Y*, aqueles nascidos após 1980. Outro ponto de destaque é que a maior parte da literatura classifica geração com base na idade, dividindo os indivíduos de cada geração por suas datas de nascimentos (Cordeiro, 2012).

A Geração *Silent* também conhecida como geração dos tradicionalistas compartilhou eventos históricos semelhantes como a grande depressão, a segunda guerra mundial e é considerada a geração que enfrentou tempos difíceis. Os indivíduos dessa geração são descritos como leais, tendo bastante fé nas instituições e com planejamento de carreira de longo prazo em uma

única organização (Twenge et al., 2010). O trabalho para essa geração é considerado como um dever e uma obrigação (Hansen & Leuty, 2012).

A Geração *Baby Boomers* é considerada a maior das gerações e como tal é caracterizada pela competição por recursos e oportunidades. Seus valores são os esforços para chegar à frente, obtendo sucesso material. Hansen e Leuty (2012), descrevem essa geração como sendo muito otimista e responsável por muitos movimentos sociais e ainda são vistos como viciados em trabalho, valorizando suas carreiras e ainda buscando o significado de vida no trabalho.

Os indivíduos da Geração X, diferentemente da lealdade e do otimismo das gerações precedentes, são considerados como cínicos, céticos e pessimistas. Autores como Losyk (1997), Hansen e Leuty (2012), Arnett (2000), argumentam que essas características podem ser originárias de muitos eventos negativos vivenciados durante o período de sua formação, eventos como aumento da violência, aumento de divórcios, crises econômicas e problemas sociais. Pesquisa de Arnett (2000), evidencia que apesar do pessimismo demonstrado por essa geração quando observada num todo, no aspecto individual seus representantes demonstraram otimismo em relação ao futuro pessoal. Em relação ao trabalho também são considerados comprometidos, apesar da mudança frequente de emprego (Cohen, 2002).

Conforme classificação apontada anteriormente, os representantes da geração Y são aqueles nascidos após 1980, os quais começaram a ingressar no mercado de trabalho por volta do ano 2000, atualmente estão com seus 33 anos ou menos. Essa geração compartilhou de eventos históricos comuns como a ascensão da internet e globalização comercial, os quais são utilizados para caracterizá-la como tal.

Em uma classificação de gerações na Austrália, McCrindle (2006) destaca que a geração Y representa os nascidos entre 1980 e 1994, que atualmente (2013) tem no mínimo 19 anos. De acordo com essa classificação os nascidos após 1994 pertencem à geração Z.

Descrição	Nascidos
Builders	Antes de 1946
Boomers	1946 – 1964
Geração X	1965 – 1979
Geração Y	1980 – 1994
Geração Z	1995 – 2009

**Quadro 1.** Classificação das gerações  
Fonte: Adaptado de McCrindle (2006)



Cordeiro (2012) apresenta em sua pesquisa uma ampla e profunda revisão sobre os aspectos tecnológicos, históricos, sociais, políticos e econômicos que caracterizam cada uma das gerações. Especificamente em relação ao Brasil, menciona que as pesquisas sobre o tema são incipientes, carecendo de mais produção e que os pesquisadores nacionais geralmente se utilizam de classificações internacionais sobre gerações para apoiar seus estudos, no geral são estudos teóricos. Destaca ainda que a produção mais relevante em termos de quantidade e profundidade com estudos teóricos e empíricos longitudinais é de origem norte-americana.

Essa evidência de baixa produção acadêmica sobre o tema gerações, principalmente sobre a geração Y no contexto nacional, também foi constatada por Santos (2011), que verificando os principais periódicos nacionais no período de 2005 a 2010 não identificou artigos que tratassem sobre o referido tema, encontrando somente trabalhos publicados em eventos.

#### **2.1.2.2 Motivações no Trabalho**

Geralmente quando se aborda o tema gerações o foco é em relação às suas diferenças e especificamente em ambientes organizacionais são investigadas em termos dessas divergências. Nesse contexto, uma das hipóteses que permeia os estudos sobre gerações nas organizações é a de que existem diferenças entre estas e são relacionadas aos valores no trabalho. No entanto, pesquisas como a de Hansen & Leuty (2012) apontam que nem sempre essas diferenças são verificadas empiricamente, existindo tanto percepções semelhantes como divergentes entre as gerações.

O conhecimento do que os trabalhadores de cada geração valorizam no ambiente do trabalho e os possíveis meios para satisfazer esses valores tornam-se extremamente importante para a organização, pois pressupõe que uma das maneiras de atrair e reter empregados se dá pela criação de um ambiente de trabalho que fortaleça aquilo que é valorizado pelos trabalhadores de cada geração.

Nessa linha de pensamento, Brick (2011) constatou empiricamente que existem diferenças significativas sobre os valores da companhia e motivadores de trabalho entre as gerações de engenheiros e cientistas em uma empresa do ramo de petróleo. O autor constatou que entre os seis principais motivadores de trabalho pesquisados, a geração Y classificou “chance de promoção” e “boa remuneração” em primeiro e segundo lugar respectivamente, a geração X

classificou em primeiro e segundo lugar “boa remuneração” e “chance para desenvolver trabalho de qualidade” e a geração *Baby Boomers* apresentou em primeiro lugar o motivador “chance para desenvolver trabalho de qualidade” seguido pelo motivador “ter estabilidade no emprego”.

Hansen e Leuty, (2012) apoiando-se em um estudo empírico, confirmam a existência de diferenças entre gerações no tocante aos valores de trabalho e sugerem que os trabalhadores das gerações mais recentes (*Baby Boomers* e *X*) colocam mais importância em variáveis como condições de trabalho, estabilidade, colegas e compensação em relação à geração *Silent*.

Para Cohen (2002), a lealdade da geração *X* em relação ao tempo de permanência na companhia tende a ter vida curta, diferentemente das gerações anteriores que mantinham vínculos de longo prazo.

Leschinsky e Michael (2004), avaliaram 20 motivadores de trabalho em uma amostra de trabalhadores pertencentes a três gerações e constataram que entre a geração *X* e *Y* os principais motivadores foram bom salário e estabilidade de emprego. Os trabalhadores da geração *Baby Boomers* reportaram como principais motivadores pensão e outros benefícios de seguridade como os mais importantes.

No contexto brasileiro, uma pesquisa empírica realizada por Cordeiro (2012) constatou que o perfil de carreira que predomina entre os indivíduos brasileiros (pesquisados) pertencentes à geração *Y* é o “Arquiteto da Carreira Proteana”, em que a própria pessoa é quem gerencia sua carreira de forma adaptativa e flexível. A relação de troca nesse perfil de carreira é caracterizada pela oferta de desempenho e esforço adicional por parte do empregado e o empregador deve oferecer oportunidades de desenvolvimento e ganhos de curto prazo para o empregado (Cordeiro, 2012). O Quadro 2 apresenta resultados de pesquisas que evidenciam os atributos de trabalho mais valorados pelos integrantes de três gerações (*Boomers*, *X* e *Y*).

Motivações no Trabalho entre Gerações			
Autor(es)	<i>Baby Boomers</i>	Geração X	Geração Y
Hansen & Leuty (2012)	Status e Autonomia	Condições Trabalho; Estabilidade; Colegas; Compensação	
Cohen (2002)	Carreira de Longo Prazo	Mobilidade na Carreira com vínculos organizacionais de curto prazo	Sem comprometimento com o tempo de permanência na empresa
Brick (2011)	Chance para desenvolver um trabalho de qualidade	Boa Remuneração; Chance para desenvolver um trabalho de qualidade;	Chance para Promoção; Boa Remuneração
Cordeiro (2012)			Perfil de Carreira Proteana (adaptativa e flexível) Oportunidades de Desenvolvimento; Recompensas de Curto prazo
Leschinsky e Michael (2004)	Pensão e outros benefícios de seguridade	Bom Salário e estabilidade de emprego	Bom Salário e estabilidade de emprego
Santos (2011)			Equilíbrio entre vida profissional e pessoal
Rendell & Brown (2011)			Oportunidade de progressão na carreira; Salários Competitivos; Programas de treinamento e desenvolvimento.

**Quadro 2.** Resumo das características e motivadores de trabalho entre as gerações

As pesquisas sobre o tema motivação no trabalho geralmente tentam identificar os principais motivadores relatados pelos indivíduos, de maneira a direcionar esse conhecimento para um melhor alinhamento entre os motivadores e as políticas da empresa no tocante a atração e retenção de empregados capacitados para desempenhar a respectiva função no trabalho. Pressupõe que esse alinhamento possa gerar comprometimento dos empregados com os objetivos da organização. Abordando esse tema em relação às gerações, foi verificado pelos resultados das pesquisas apresentadas no quadro 2 que esses motivadores variam entre gerações e os próprios motivadores.

Especificamente em relação à remuneração como um fator de atração, é percebido que este geralmente aparece classificado como um dos principais fatores, significando que é um fator que não pode ser desconsiderado pelas empresas quando da elaboração de políticas de atração

e retenção de empregados, mesmo tendo algumas vertentes de pesquisa que mencionam que o fator remuneração não sensibiliza a geração de trabalhadores da atualidade (Rendell & Brown, 2011)

Analisando os dados de um levantamento com 4.364 graduandos entre 75 países, inclusive o Brasil (com 211 respondentes) Rendell e Brown (2011), destacam que para atrair a geração Y ou geração do milênio, os empregadores devem oferecer mais do que um bom salário e que essa geração é motivada por muito mais do que dinheiro, levando em conta os valores da companhia quando estão considerando um trabalho. No entanto, apesar desses comentários sobre as formas de atração dos trabalhadores da geração do milênio, pontuando que dinheiro não é tudo, os autores apresentam um gráfico em que “salário competitivo e outros incentivos financeiros” aparece como o segundo fator mais valorizado pelos sujeitos respondentes (44%), perdendo apenas para o fator “oportunidades para progressão na carreira” que aparece em primeiro lugar com 52%.

Os dados apresentados por Rendell e Brown (2011), permitem fazer outro tipo de interpretação em que o fator dinheiro ou recompensa financeira pode não ser tudo (usando a expressão dos autores de que dinheiro não é tudo), mas um item preponderante na atração de um empregador e que deve ser considerado como um fator de atração pelos novos trabalhadores do milênio.

### **2.1.3 Antecedentes da Pesquisa sobre Preferência Ocupacional**

As teorias motivacionais geralmente estabelecem os critérios/motivos que levam um indivíduo agir ou decidir de uma determinada maneira, os quais tentam explicar porque as pessoas agem daquela forma ou o que as motivam a agir daquela maneira. Em uma das vertentes econômicas, os motivos para ação estão baseados na maximização do lucro ou receita ou na utilidade das recompensas materiais, pressupondo que as escolhas serão feitas sempre visando o melhor resultado ou recompensa. No contexto da definição de carreira ou de trabalho, uma visão mais abrangente pode ser relevante, pois as pessoas escolhem ou têm preferências por determinadas áreas ou atividades por várias outras razões além do aspecto econômico. Esse contexto pode ser corroborado com resultados de diversas pesquisas como Campbell e Niles, (2006); Stahl e Harrell, (1983); Law e Yuen, (2012); Aiman-smith, Bauer e

Cable, (2001); Jinkens e Camilo, (2011); Vandenberghe, St-Onge e Robineau, (2008); Fehr e Falk (2002).

Sem contradizer a diversidade de razões quando da escolha ou preferência por uma determinada ocupação, a presente pesquisa se propõe a avaliar a importância dos motivos econômicos no contexto da preferência por uma atividade profissional em detrimento de outras, visando entender se a percepção do valor da remuneração influencia no comportamento das pessoas quando da definição ou preferência por uma determinada carreira, em especial a de auditor independente. Kunz e Pfaff (2002, p.290), fazendo uma análise das pesquisas em laboratório que apresentam efeitos prejudiciais da recompensa em configurações de trabalho, destacam que “Dentro das corporações de negócios, pessoas esperam ser pagas em troca da venda de seu trabalho. Então recompensas são a norma ao invés de serem circunstancialmente inapropriadas”<sup>19</sup>.

Pressupondo a diversidade de motivos na preferência por uma ocupação, indivíduos com características pessoais diferentes terão diferentes motivos de atração, estarão olhando para diferentes atributos de trabalho. Geralmente esse olhar é categorizado na literatura sob dois enfoques, um se refere às características intrínsecas e o outro às características extrínsecas, também denominadas de motivações ou variáveis internas e motivações ou variáveis externas (Deci, Koestner, & Ryan, 1999; Stahl & Harrell, 1983; Jackling & Keneley, 2009; Amabile, Hill, Hennessey, & Tighe, 1994; Gagné & Deci, 2005).

Apesar dos vários estudos teóricos e empíricos sobre preferência ocupacional que utilizam a teoria da expectativa como base, são poucos os pesquisadores que visam mostrar a influência de atributos de trabalho pela manipulação experimental. A literatura geralmente apresenta os atributos de trabalho de forma hierárquica, posicionando pelo seu grau de importância ou ainda destacando aqueles que se mostraram mais significativos no estudo (Aiman-smith et al., 2001; Jinkens & Camilo, 2011; Amabile et al., 1994; Uyar et al., 2011).

Por outro lado, alguns estudos que apresentam relações de causa e efeito nem sempre são convincentes nessas relações. O trabalho de Fessler (2003) pode ser utilizado como uma fonte de comparação sobre a importância dos incentivos monetários (remuneração) como uma variável de pesquisa. O autor se propôs a identificar o *link* entre incentivos monetários,

---

<sup>19</sup> - Within business corporations, people expect to be paid in exchange for selling their labor. Thus rewards are the norm rather than being situationally inappropriate

atratividade da tarefa e o desempenho da tarefa, concluindo que quando a tarefa foi percebida inicialmente como atrativa, a utilização do método de remuneração por produção (variável) ocasionou uma redução na atratividade percebida da tarefa e piorou o desempenho na tarefa, comparativamente ao sistema de remuneração fixa. Apesar de ter colocado como uma das limitações da pesquisa, o autor definiu um único valor para remunerar as pessoas no sistema de remuneração por produção, não verificando se uma maior remuneração poderia alterar a atratividade da tarefa ou mesmo manter a atratividade demonstrada inicialmente.

O trabalho de Fessler (2003) se diferencia da configuração da presente pesquisa em função do estímulo de vários níveis de remuneração, não se fixando em um único valor/estímulo. Com isso, o intuito é tentar identificar a influência da expectativa de remuneração em relação às suas respectivas atratividades inicialmente percebidas.

A teoria da expectativa tem sido aplicada e validada em diversos campos de estudos, em especial nos estudos sobre preferências e decisão de escolher um trabalho, ou seja, em pesquisas que envolvem intenções-attitudes, mais do que desempenho e esforço comportamental (Van Eerde & Thierry, 1996). É importante destacar que a produção científica nacional que faz uso dessa teoria em suas investigações é inexpressiva quando comparada à produção internacional. Essa inexpressividade torna-se ainda mais evidente quando se observa a área das ciências contábeis que raramente faz uso dessa teoria. Um dos trabalhos considerados pioneiros na área é a investigação de Chien (2005) em que aplica os dois modelos da teoria para verificar a influência da expectativa de aumentar a nota no curso com outras variáveis no contexto educacional.

Colocada de forma simples e direta, essa teoria estabelece que a ação da pessoa é dirigida pelas consequências esperadas, sendo previsto que um indivíduo irá agir de certa maneira com base nas expectativas de que a ação será seguida por um dado resultado (por exemplo, a escolha de um certo trabalho conduzirá ao sucesso financeiro?) e sobre a atratividade desse resultado para o indivíduo (por exemplo, sucesso financeiro é importante para mim?). Ou ainda conforme coloca Chien (2005), existe relação entre a motivação do aluno em aumentar a nota e seu desempenho na disciplina? (desempenho na disciplina é importante para o aluno?).

Os pressupostos dessa teoria mostram uma evidente relação com a principal variável (remuneração) definida para o presente estudo. A remuneração é tida como um dos possíveis

elementos de recompensa no contexto de trabalho que pode ser utilizada para motivar e atrair as pessoas (Payne, Cook, Horner, Shaub, & Boswell, 2010; Rynes, 2004; Rynes, Gerhart & Minette, 2004; Kuvaas, 2006).

Uma das principais fontes teóricas que apoia a presente pesquisa é o trabalho de Rynes, Gerhart e Minette (2004), em que os autores fazem uma revisão das evidências sobre as discrepâncias entre o que as pessoas dizem e fazem em relação ao salário/pagamento. Os autores apresentam resultados de pesquisa que evidenciam a subestimação do salário quando os sujeitos respondem diretamente sobre a importância do dinheiro no contexto de trabalho, geralmente essas pesquisas utilizam técnicas de levantamento “*surveys*” solicitando aos sujeitos para classificar a importância dos motivadores de trabalho.

Por outro lado, quando o atributo recompensa é medido indiretamente por outras técnicas de pesquisa, este se apresenta com um dos mais importantes atributos motivacionais de atração, de retenção e de desempenho no trabalho (Sprinkle, 2000; Miceli & Mulvey, 2000).

Na sequência são apresentados resultados de várias pesquisas abordando as variáveis mais utilizadas no estudo sobre preferências ocupacionais, bem como a importância dos incentivos financeiros no contexto de trabalho (atração, retenção e desempenho). O objetivo de contextualizar os direcionamentos das pesquisas é evidenciar o que diferencia a presente proposta das demais.

Mello e Castro et.al. (2007) pesquisando sobre a expectativa e satisfação de alunos em relação ao estágio, utilizaram entre outras variáveis a remuneração. Os resultados mostraram que a maioria (65,8%) dos pesquisados (76 alunos) consideraram a remuneração justa em relação à carga de obrigações que recebem. Os pesquisadores consideraram uma carga alta de expectativa em relação ao estágio, ou seja, estava suprindo as expectativas, pelo menos para a maioria dos estudantes. Neste caso, a variável remuneração teve um efeito positivo em relação às expectativas.

Boonpattarakon (2011), utilizando a teoria da expectativa identificou junto aos empregados e supervisores de uma companhia eletrônica na Tailândia que as recompensas/resultados que atribuíram mais valor no contexto de trabalho foram as monetárias, ficando as não monetárias em segundo plano.

Von Bonsdorff (2011), investigou preferência por recompensas de 628 enfermeiras Finlandesas e identificou que tanto recompensas financeiras como não financeiras foram altamente apreciadas e claramente identificadas pelas participantes da pesquisa. Concluiu ainda que a preferência por recompensa financeira foi estatisticamente mais fraca entre as enfermeiras mais jovens (20 a 29 anos) comparativamente às mais velhas.

Stajkovic e Luthans (2001), numa pesquisa com trabalhadores do ramo industrial, o qual é caracterizado pelos autores como uma atividade de tarefas simples e salários relativamente baixos, constataram que dinheiro neste contexto foi percebido como tendo um alto valor instrumental materializado pelo esforço extra na realização das tarefas. Nesta configuração, o dinheiro foi percebido como o principal incentivo motivacional na melhoria do desempenho, comparativamente à variável reconhecimento social e obtenção de *feedback*.

Chiang e Jang (2008), com o propósito de confirmar a validade da teoria da expectativa em uma organização empresarial do ramo de hotelaria, identificaram que os fatores motivacionais intrínsecos foram mais influentes do que os fatores extrínsecos na motivação dos funcionários.

Cheng, Lin, e Su (2011), explorando atitudes e motivos dos estudantes em escolas de negócios em Taiwan optando por realizar exames de certificação da profissão, verificaram que o fator recompensa foi o indicador **com menos força** e, ignorando outros fatores, tem pouco impacto nas atitudes dos estudantes.

No contexto da contabilidade Mauldin, Crain e Mounce (2000) investigaram alguns fatores que influenciaram a decisão dos estudantes em seguir nesta área, entre 12 fatores pesquisados o fator “dinheiro” apareceu em terceiro lugar como mais influente nessa decisão, logo após o fator “oportunidade de carreira” e “interesse na área”. Por outro lado, Uyar, Haydar e Kuzey (2011) constataram em uma pesquisa, também com alunos e no contexto da contabilidade, que o fator financeiro não foi um dos mais influentes na decisão de seguir na área contábil, este ficou classificado apenas na sétima colocação entre os nove fatores apresentados.

Jinkens e Camilo (2011), em uma investigação sobre os fatores determinantes que influenciam os estudantes a buscar uma carreira em contabilidade, constataram que a recompensa monetária não é o fator que mais influencia nessa decisão.



Felton, Buhr e Northey (1994), pesquisando os fatores que influenciam a escolha dos estudantes da área de negócios em optar por uma carreira em contabilidade, identificaram que a segunda variável mais importante relacionada à seleção de carreira é a variável ganho inicial. Assim, os autores sugerem às firmas de auditoria ajustar os salários dos que entram na carreira da contabilidade, de forma a tornar-se mais atrativa para os estudantes de negócios. Essa investigação foi realizada em sete universidades americanas com estudantes do quarto ano.

Trank, Rynes e Bretz Jr. (2002), examinando alguns indicadores relacionados às diferenças individuais na preferência por atributos organizacionais e de trabalho com 378 estudantes na área de artes e negócios, constataram que estudantes com alta habilidade cognitiva e alto desempenho acadêmico (nota média no curso) diferem em suas preferências daqueles que apresentam alto desempenho social (atividades de liderança e extra curriculares). Os acadêmicos com alto desempenho social além de esperar mais trabalhos desafiantes e promoções rápidas, também esperam alto nível de pagamento e amplos bônus pelo desempenho.

Vandenberghe, St-Onge e Robineau (2008), explorando o *link* entre traços de personalidade e atração por vários tipos de recompensas quando da escolha de um emprego, constaram que os indivíduos com traços de personalidade caracterizada como “aberto a experiências” estão positivamente relacionados à atração de cinco dos oito componentes de recompensa pesquisados, ou seja, os indivíduos com esse traço de personalidade foram os que mais apresentaram atração por fatores de recompensa.

Sprinkle (2000), utilizando a técnica experimental examinou a influência de contratos de remuneração com incentivo e contrato com salário fixo sobre a motivação do indivíduo em aprender e desempenhar. Os resultados apresentados contrariam várias outras pesquisas (referenciadas em seu estudo) de que incentivos monetários diminuem o desempenho, concluindo que os incentivos monetários não somente aumentaram a duração do esforço, mas também parecem aumentar a intensidade do esforço.

Como visto, os antecedentes da pesquisa sobre preferência ocupacional e o fator remuneração, levantados na literatura pesquisada e aqui apresentados, evidenciam que os resultados dessas pesquisas apresentam um mix de resultados, não tendo uma vertente comum entre elas. Esse contexto sinaliza a necessidade de mais pesquisas sobre o tema.

Especificamente em relação às pesquisas sobre preferência ocupacional no âmbito da teoria da expectativa, a literatura pesquisada geralmente apresenta uma série de atributos de trabalho como sendo os possíveis resultados (desejáveis ou indesejáveis) no contexto do trabalho. Geralmente esses atributos são denominados de recompensas intrínsecas e/ou recompensas extrínsecas. No intuito de justificar a utilização dos atributos de trabalho utilizados na presente pesquisa, é apresentado na sequência o Quadro 03 com os tipos de variáveis utilizadas nessas pesquisas, os quais são separados em variáveis extrínsecas e variáveis intrínsecas.

Autor(es)	EXTRÍNSECAS	INTRÍNSECAS	Método
Stahl e Harrell (1983)	1. Localização Geográfica; 2. Uso de conhecimento e habilidades especiais; 3. Oportunidade de Desenvolvimento Profissional; 4. Salário	1) Necessidade de Poder 2) Necessidade de Afiliação 3) Necessidade de realização e obtenção de <i>feedback</i>	Experimento (modelagem tomada de decisão em relação a preferência de um trabalho)
Brice e Nelson (2008)	1. Lucratividade	Independência Trabalho excitante e desafiante	<i>Survey</i> (questionário <i>online</i> )
Wheeler e Mahoney (1981)	1. Chance para aprender novas coisas; <b>2. Oportunidade de Avanço na carreira;</b> <b>3. Altos Salários.</b>	1. <b>Prestígio e Status Social</b> 2. Uso de conhecimentos e habilidades especiais	<i>Survey</i> (questionário)
Muchinsky e Taylor (1976)	1. Chance para beneficiar a Sociedade; 2. Oportunidade de Avanço na carreira; 3. Bom Salário	1. Uso de conhecimento e habilidades especiais; 2. Chance para usar os próprios conhecimentos e habilidades especiais;	<i>Survey</i> (questionário)
Trank, Rynes, & Bretz Jr. (2002)	Flexibilidade de Trabalho; Plano de Carreira; Oportunidade de Treinamento; Pagamento Individual; Oportunidade de Promoção; Nível de Pagamento; Rápidas Promoções	Elogio e Reconhecimento; Comprometimento; Empreendedorismo.	<i>Survey</i> (questionário)
Vandenberghe et al., (2008)	Pagamento Variável; Oportunidade de avanço na carreira; Trabalho Flexível; Bônus	Qualidade do Trabalho e Relacionamento Social Prestígio do Trabalho	<i>Survey</i> (questionário)
Brooks e Betz (1990)	Variedades de atividades; Estabilidade no Trabalho; Altos Salários; Prestígio e Status Social; Estímulo Intelectual; Atividades de Lazer	Trabalho Flexível; Capacidade de conciliar a casa e vida família	<i>Survey</i> (questionário)

**Quadro 3.** Variáveis intrínsecas e extrínsecas utilizadas em pesquisas sobre preferência ocupacional

As pesquisas apresentadas no Quadro 3, indicam quais atributos ou fatores de trabalho estão sendo utilizados nas investigações sobre o tema, as quais geralmente utilizam a técnica de levantamentos. Os atributos mencionados nessas pesquisas serviram de base para o instrumento de coleta desta pesquisa.

## **2.2 A Profissão de Auditor no Brasil**

O termo auditoria não é empregado somente na área da contabilidade e de negócios, pode ser estudado e aplicado em vários ramos conhecimento. Attie (2006, p.42), destaca que apesar desta variedade de áreas em que o termo é aplicado, sua finalidade é sempre a mesma, qual seja, a de um especialista em sua área de atuação com vistas à emissão de uma opinião. Mesmo na área de contabilidade e negócios poder ser abordada ou visualizada por diversas dimensões como, por exemplo, histórica, ética, importância social, independência etc. Contudo, considerando os propósitos deste estudo, o objetivo deste tópico é apresentar características gerais da atividade da auditoria independente e seus requisitos legais de atuação no contexto da contabilidade. Com isso, a intenção é levantar informações que possam colaborar no desenho da pesquisa que busca o entendimento sobre a preferência da auditoria como uma atividade profissional.

### **2.2.1 Aspectos Gerais da Auditoria Independente**

Podendo a auditoria ser analisada por diversas dimensões e áreas, é importante explicitar inicialmente qual é o contexto da auditoria que abrange este estudo. Em termos amplos, está vinculada à área da contabilidade, conhecida como auditoria contábil. Em termos de vínculo da auditoria com seus clientes e usuários, a abrangência aqui é denominada de auditoria independente, também conhecida como auditoria externa, onde não existe vínculo de dependência ou empregatício entre o auditor e a organização auditada.

No contexto das possíveis dimensões a qual pode ser discutida, destaca-se o trabalho de Watts e Zimmerman (1983) em que apresentam e discutem evidências históricas da auditoria a partir dos aspectos da assimetria de informações ou problemas de agência, em que o papel da auditoria estaria no monitoramento dos contratos, visando com isso reduzir os custos de comportamentos oportunistas na medida em que informa possíveis rupturas contratuais. Os autores também discutem os aspectos de competência e independência na identificação e divulgação dessas rupturas. Assim, o papel do auditor nessa dimensão origina-se de conflitos de interesse entre partes relacionadas independentemente de qualquer imposição legal.

Por outro lado, a dimensão legal também é discutida como uma maneira de entender a prática da auditoria ou o papel do auditor. Essa dimensão é evidenciada no trabalho de Ricardino e Carvalho (2004) em que apresentam uma retrospectiva sobre o desenvolvimento das atividades de auditoria no Brasil, destacando que a criação da CVM em 1976 e, na sequência, o estabelecimento da obrigatoriedade da auditoria independente pela Lei 6404/76, foram marcos históricos para consolidação do papel da auditoria independente no país, referindo-se a esse papel como “[...] o de se pronunciar sobre a adequação das demonstrações contábeis publicadas” (Carvalho & Ricardino, 2004, p.33). Nessa dimensão, o papel da auditoria independente é enfatizado pela obrigatoriedade legal de atestar a adequação dos relatórios contábeis mesmo não estando no contexto de conflitos de agência.

Seja no âmbito de conflitos de interesse ou no âmbito legal, a auditoria independente é caracterizada por disponibilizar informações imparciais sobre a adequação e confiabilidade das atividades de uma organização expressas em seus relatórios contábeis, de maneira que seja aumentado o grau de confiança dos usuários desses relatórios.

A auditoria é considerada por Hoog e Carlin (2009, p.54) como um “exame sistemático das demonstrações financeiras e operações com a finalidade de determinar se estão de acordo com os princípios da contabilidade geralmente aceitos”. O objetivo da auditoria para Attie (2006, p. 31) é “[...] expressar uma opinião sobre a propriedade das demonstrações financeiras, e assegurar que elas representem adequadamente a posição patrimonial e financeira, o resultado de suas operações e as origens e aplicações de recursos correspondentes aos períodos em exame [...]”

Esses conceitos, assim como tantos outros dispostos na literatura, evidenciam que as atividades do auditor se referem ao processo sistemático de exames das demonstrações

financeiras e operações comparativamente aos princípios legais e normativos estabelecidos, visando dar mais confiabilidade às informações fornecidas aos usuários.

A norma brasileira de contabilidade sobre auditoria, denominada de técnicas de auditoria (TA200), regida atualmente pela resolução 1.203/09 do CFC, define que a auditoria em termos de seu objetivo:

[...] é aumentar o grau de confiança nas demonstrações contábeis por parte dos usuários. Isso é alcançado mediante a expressão de uma opinião pelo auditor sobre se as demonstrações contábeis foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, em conformidade com uma estrutura de relatório financeiro aplicável. No caso da maioria das estruturas conceituais para fins gerais, essa opinião expressa se as demonstrações contábeis estão apresentadas adequadamente, em todos os aspectos relevantes, em conformidade com a estrutura de relatório financeiro. A auditoria conduzida em conformidade com as normas de auditoria e exigências éticas relevantes capacita o auditor a formar essa opinião [...] (CFC, 2012).

A norma estabelece de forma clara e explícita que a referida confiabilidade é alcançada pela opinião do auditor sobre as demonstrações contábeis, opinião essa que deve estar amparada pelas normas e exigências éticas da profissão.

O IBRACON disponibiliza em seu endereço eletrônico, direcionado especificamente aos alunos interessados na carreira de auditor a seguinte informação:

O Auditor Independente exerce papel fundamental para assegurar credibilidade às informações financeiras de determinada empresa (entidade), ao opinar se as demonstrações financeiras preparadas pela sua administração representam adequadamente sua posição patrimonial e financeira e o seu desempenho e que a informação divulgada é completa. A auditoria da informação é essencial para a proteção dos usuários das demonstrações financeiras, aumenta a confiança, contribuindo para a eficiência do mercado (IBRACON, 2012).

Nota-se que os aspectos levantados até aqui sobre a auditoria e a função do auditor são bem abrangentes não especificando exatamente quais são as atividades desempenhadas pelo auditor, mesmo naquelas informações direcionadas aos alunos como é o caso do IBRACON, destacadas anteriormente. Por outro lado, tendo o propósito de entender as preferências dos alunos pela auditoria, torna-se imprescindível discutir as atividades envolvidas na realização desta função. Considerando a existência de várias fontes que poderiam ser utilizadas para levantar as atividades da auditoria, optou-se por utilizar além daquelas dispostas na literatura, as disponibilizadas pelas empresas de auditoria que atuam no país bem como órgãos internacionais que tratam sobre o tema.

A firma de auditoria *Ernst Young Terco* é a que apresenta mais detalhadamente exemplos de possíveis atividades desempenhadas por um auditor dentre as quatro maiores firmas de auditorias atuantes no país, denominadas de BIG4. As atividades do auditor são

exemplificadas da seguinte forma: testar e avaliar os controles internos das organizações clientes; avaliar o processo de folha de pagamento; avaliar os estoques apontados nas demonstrações financeiras; acompanhar o processo de abertura de uma empresa (E&Y, 2012).

Os livros texto sobre auditoria, geralmente apresentam as atividades de auditoria dentro de certas etapas, as quais são denominadas de etapa inicial, de execução e de conclusão da auditoria. Conforme destaca Attie (2006), a etapa inicial compreende o dimensionamento dos trabalhos da auditoria a partir das informações sobre a empresa e termina com a realização do contrato dos serviços de auditoria. A etapa de execução é caracterizada pela realização de várias outras atividades, as quais representam o planejamento do trabalho, o estudo e a avaliação dos sistemas de controles internos, testes de procedimentos de controles internos, seleção e programa de trabalho de auditoria e evidenciação dos exames efetuados. Por fim, na etapa de conclusão, as atividades desenvolvidas representam a avaliação das evidências obtidas e elaboração do relatório de auditoria (Attie, 2006).

No âmbito internacional, um sistema de informação sobre atividades ocupacionais denominado de *O\*NET resource center*, ligado ao departamento de trabalho dos Estados Unidos, disponibiliza informações sobre centenas de ocupações profissionais, dentre essas a auditoria é compreendida pelas seguintes atividades:

- coleta e análise dos dados para detectar controles deficientes, esforço duplicado, extravagância, fraude ou não cumprimento com as leis, regulamentos e políticas gerenciais.
- preparar relatório detalhado sobre os achados da auditoria.
- supervisionar as normas de auditoria estabelecidas e determinar o escopo da investigação requerida.
- Relatar à administração os resultados da auditoria sobre a utilização dos ativos e recomendar mudanças nas atividades operacionais e financeiras.
- Inspeccionar os livros contábeis, os sistemas da contabilidade e o uso dos procedimentos contábeis aceitos para registro das transações.
- examinar os registros e entrevistar os trabalhadores para assegurar o registro das transações e cumprir com as leis e regulações.
- examinar e avaliar o sistema de informação e financeiro, recomendando controles para garantir a confiabilidade do sistema e a integridade dos dados.
- revisar os dados sobre os ativos, patrimônio líquido, obrigações, capital social, sobras, receitas e despesas.
- conferir com representantes da empresa sobre questões regulatórias e financeiras.
- examinar se os objetivos da organização estão refletidos em suas atividades administrativas e se os empregados entendem os objetivos (O\*NET, 2012).

Em síntese, todas as atividades demandadas no desenvolvimento do trabalho de auditoria visam oferecer credibilidade às demonstrações financeiras das empresas auditadas, para que seus

usuários, como acionistas, agentes do mercado de capitais, financiadores, administradores etc. possam tomar suas decisões com mais confiança.

## **2.2.2 Requisitos Legais para Atuação como Auditor no Brasil**

No Brasil como em qualquer outro país que tenha um mercado de capitais desenvolvido, são estabelecidos vários requisitos para o desempenho da atividade de auditoria. O objetivo deste tópico é descrever essas exigências e com isso subsidiar o desenho experimental em relação à ocupação de auditoria que será apresentada aos sujeitos da pesquisa.

### **2.2.2.1 Exame de Qualificação do Auditor**

O desenvolvimento mundial do mercado financeiro e de capitais demandou um processo de avaliação de qualificação do profissional auditor independente, uma vez que a certificação dos informes contábeis passou a ser de grande importância para a sociedade usuária, a qual deixou de ser somente local. Assim, as entidades envolvidas com o processo da auditoria passaram a adotar formas de qualificação profissional que em geral representam a aplicação de exames, comprovação de experiência (com supervisão) na área da auditoria independente e também metas de educação continuada.

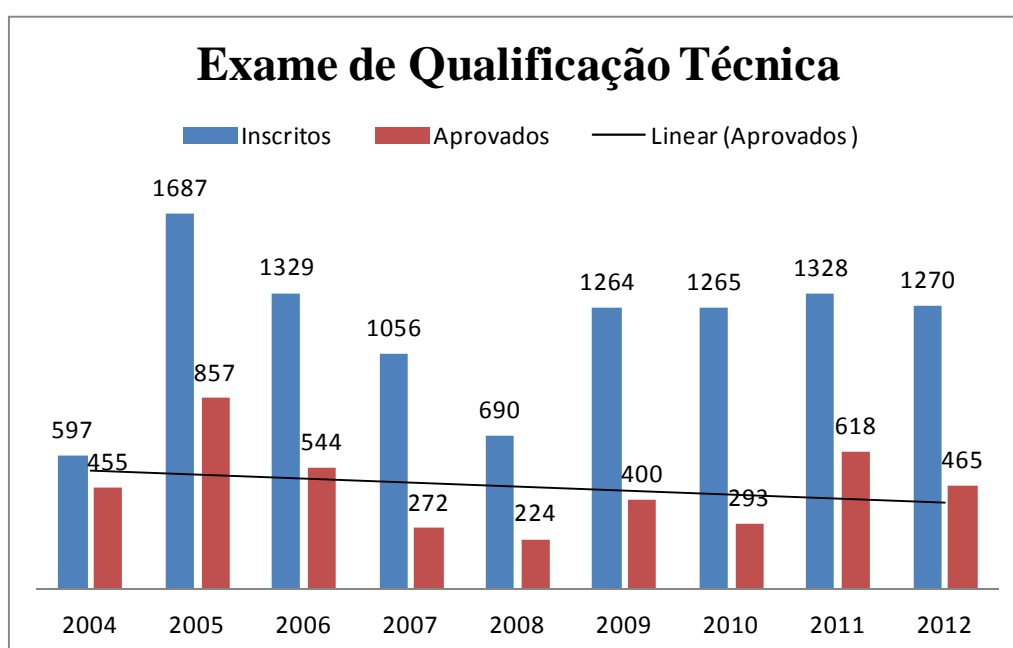
No Brasil, em função das necessidades de qualificação técnica do auditor independente exigidas pela CVM, o BC e a SUSEP, a partir de 2004/2005 o CFC juntamente com o IBRACON passaram a elaborar e aplicar o exame de qualificação técnica para os auditores independentes. No início esse exame era aplicado duas vezes ao ano e atualmente é realizado somente uma vez, geralmente no mês de junho o qual teve sua 13ª edição em 2013.

Além da aplicação do exame de qualificação técnica também foi criado pelo CFC o Cadastro Nacional de Auditores Independentes (CNAI). Em maio de 2012 esse cadastro contava com 2350 profissionais registrados, assim, o CFC passou a ter informações sobre esses profissionais contadores uma vez que o cadastro deve ser atualizado anualmente.

### 2.2.2.2 Cadastro Nacional de Auditores Independentes (CNAI)

As resoluções 1019/05 e 1147/08 do CFC estabelecem que o contador regularmente registrado no CRC e aprovado no Exame de Qualificação Técnica terá seu registro automático no CNAI, com exceção dos contadores que tinham seus registros na CVM até 10 de dezembro de 2003, que mesmo não prestando o Exame de Qualificação tiveram seus registros automáticos no CNAI. Uma exigência para que sejam mantidos ativos no cadastro é se submeter ao Programa de Educação Profissional Continuada conforme os termos do CFC, os quais serão abordados na sequência.

Um fato importante que merece destaque nesse contexto é o número de inscritos e de aprovados nos exames de qualificação técnica realizados pelo CFC desde a sua primeira edição. De acordo com dados divulgados pelo CFC (2012), o número de inscritos e aprovados nesses exames foram os seguintes:



**Gráfico 1.** Número de inscritos e aprovados no exame de qualificação técnica – CFC 2012

Como pode ser observado no Gráfico 1, nas primeiras edições do exame a quantidade de aprovação foi significativamente maior comparativamente às últimas, podendo-se inferir como possíveis causas para essa diminuição uma maior exigência em relação aos conteúdos do exame no decorrer das edições ou mesmo o despreparo dos candidatos. Por outro lado, se for observado o número de inscritos para a realização do exame percebe-se uma diminuição gradativa desde a sua primeira edição até 2008 e após esse período houve um equilíbrio no



número de inscritos. Amorin (2012) analisa esse quadro como havendo um incremento no número de inscritos e aprovados no CNAI, destacando que mesmo assim não é suficiente para atender a demanda do mercado por profissionais auditores.

### **2.2.2.3 Educação Profissional Continuada (EPC)**

Com o objetivo de manter, atualizar e expandir os conhecimentos técnicos necessários ao exercício da auditoria nos relatórios contábeis, o CFC por meio da resolução 1146/08 estabeleceu critérios para a Educação Profissional Continuada dos profissionais contadores devidamente registrados nos CRC's, inscritos no CNAI e com extensão àqueles profissionais com atuação e cadastro na CVM, SUSEP e no BACEN.

A referida norma estabelece que os contadores que se enquadram no contexto da EPC devem atualmente cumprir 96 pontos por triênio-calendário, com o mínimo de 20 pontos em cada ano do triênio, a partir do registro no CNAI.

Os profissionais atuantes em instituições financeiras conforme estabelece o Conselho Monetário Nacional (CMN), devem possuir dentro da pontuação exigida de EPC o mínimo de 8 pontos anuais em atividades específicas relativas à auditoria de instituições financeiras.

Já os contadores atuantes no âmbito da SUSEP devem cumprir no mínimo 8 pontos anuais em atividades específicas de auditoria em sociedades seguradoras, de capitalização e em atividades abertas de previdência complementar. Todas as atividades exigidas em cada área devem ser comprovadas por meio de um relatório de atividades que deve ser encaminhado ao CRC até 31 de Janeiro do ano subsequente ao ano base.

### **2.2.2.4 Requisitos para Atuação no Mercado de Valores Mobiliários (CVM)**

Para atuar no mercado de valores mobiliários, o contador auditor deve cumprir uma série de exigências para ter seu registro na CVM, bem como para manter o registro/autorização, as quais foram apresentadas resumidamente na sequência.

Existem duas possibilidades para o registro junto à CVM, uma é na categoria de Auditor Independente Pessoa Física (AIPF) e outra é como Auditor Independente Pessoa Jurídica

(AIPJ). Para o registro como AIPF o profissional deve estar registrado no CRC na categoria de contador; ter atuado como auditor no território nacional por um período não inferior a 5 (cinco) anos, consecutivos ou não; estar exercendo auditoria em estrutura compatível com o exercício da atividade; atualização permanente sobre o contexto das atividades dos clientes bem como das práticas contábeis e operacionais e, por fim, ter sido aprovado em exame de qualificação técnica. De acordo com essa instrução, a CVM remete sua aplicação ao CFC em conjunto com o IBRACON ou ainda por instituição indicada pela CVM em moldes a serem definidos.

Para o registro como AIPJ os profissionais devem possuir inscrição no Registro Civil das Pessoas Jurídicas na forma de sociedade civil; todos os sócios devem ser contadores e que pelo menos 50% deles sejam cadastrados como responsáveis técnicos junto à CVM; deve constar no contrato social a responsabilidade solidária e ilimitada dos sócios pelas obrigações sociais; tantos os sócios como os responsáveis técnicos devem estar regularmente registrado no CRC; como na pessoa física, todos os sócios e responsáveis técnicos devem comprovar o exercício da auditoria no território nacional por um período não inferior a cinco anos, consecutivos ou não e ainda devem ter sido aprovados no exame de qualificação técnica, por fim, possuir um quadro de pessoal técnico adequado ao número e porte dos clientes e com conhecimentos atualizados permanente sobre os ramos das atividades auditadas bem como das práticas contábeis e operacionais.

Independente do tipo de registro, se AIPF ou AIPJ, há uma série de documentos que devem ser apresentados para apreciação da CVM, os quais estão estipulados na referida instrução mencionada anteriormente. Outros aspectos como prazo na análise e concessão, suspensão e cancelamentos, hipóteses de impedimentos e incompatibilidade, deveres e responsabilidades dos auditores e dos administradores das empresas auditadas, rotatividade dos auditores, controle de qualidade etc., estão contidos nesta instrução da CVM.

#### **2.2.2.5 Requisitos do auditor para o Banco Central do Brasil (BACEN)**

A resolução nº 3.198/2004 do BACEN trata especificamente da auditoria independente para instituições financeiras e outras autorizadas a funcionar por este órgão, bem como para as câmaras e prestadores de serviços de compensação e de liquidação.

Inicialmente para atuar como auditor independente nesse âmbito, conforme essa resolução, o contador auditor deve estar registrado na CVM. Também, como opção de enquadramento jurídico, o auditor pode atuar como pessoa física ou pessoa jurídica. O aspecto da independência do auditor é destacado com bastante ênfase nessa resolução, em que após enfatizar várias situações da perda de independência, menciona que se verificar qualquer outra situação que possa afetar essa independência do auditor as partes envolvidas devem providenciar a regularização, podendo implicar na substituição do auditor. O prazo máximo que o auditor pode emitir pareceres é de cinco exercícios sociais completos, após esse período o mesmo deve ser substituído, podendo ser recontratado três anos após sua substituição.

De forma idêntica à CVM, o BACEN reporta ao CFC e ao IBRACON a aplicação do Exame de Qualificação ao qual denomina "Exame de Certificação", que é exigido dos auditores independentes envolvidos em trabalhos de auditoria das instituições ligadas/subordinadas às regras do BACEN. Por outro lado, nessa mesma resolução, o BACEN é autorizado a admitir a realização de exames de certificação por tipo de mercado ou conjunto de atividades.

Outra resolução do BACEN, a de nº 3771/09, altera alguns requisitos para atuar como auditor independente, definindo que para a manutenção da certificação o profissional auditor independente deve ser aprovado em novo exame de certificação em período não superior a três anos da última aprovação ou estar no exercício da auditoria nas instituições ligadas ao BC, bem como participar dos programas de educação profissional continuada.

Essa educação continuada difere um pouco dos requisitos estabelecidos pelo CFC e IBRACON, uma vez que é definida uma quantidade mínima de 120 horas a cada três anos, com observância de no mínimo 20 horas por ano. Em se tratando de auditores que não exerceram a atividade de auditoria de forma contínua, as regras estabelecidas nessa resolução são outras.

### **2.3 Considerações Finais sobre a Revisão Teórica**

A função da revisão literária aqui apresentada foi mostrar os pressupostos teóricos observados para o desenvolvimento desta pesquisa. Entre as teorias motivacionais existentes, a teoria da expectativa foi escolhida como aquela que poderia melhor retratar os objetivos aqui propostos. Essa teoria apresenta dois modelos teóricos e o modelo de preferência foi o

escolhido para subsidiar o desenvolvimento da pesquisa. Foram levantados também os antecedentes das pesquisas sobre preferência ocupacional onde se observou que os resultados dessas investigações apontam para várias direções e geralmente são pesquisas que se utilizam da estratégia de levantamento “survey”. Essa estratégia de pesquisa também foi percebida nas investigações sobre gerações e apresentada no tópico 2.1.2, evidenciando que apesar das alegações sobre diferenças entre as gerações, os resultados das pesquisas apontam que as preferências pelos atributos de trabalho, especificamente em relação às recompensas extrínsecas não são tão divergentes. Por fim, também foram abordados os requisitos legais para a entrada na profissão de auditoria mostrando os possíveis campos de atuação. O próximo capítulo é destinado a apresentar a metodologia utilizada nessa pesquisa.

### 3. METODOLOGIA

#### 3.1 Desenho da Pesquisa

A estratégia inicialmente definida para alcançar os propósitos desse estudo foi o desenho experimental, por entender que este poderia apresentar as relações ou explicações do fenômeno estudado. No entanto, na fase inicial do levantamento dos dados foi constatada a impossibilidade da distribuição aleatória dos participantes aos grupos (experimental e controle) da pesquisa em função de diversos fatores instrumentais e estruturais. Isso fez com que a pesquisa fosse caracterizada como um desenho quase-experimental, que de acordo com Campbell e Stanley (1963) e Gall, Gall e Borg (2003), o fator determinante que diferencia um desenho experimental de um quase-experimental é a falta dessa distribuição aleatória, sendo que geralmente em pesquisas de campo essa aleatoriedade não é possível.

De acordo com Wheeler e Murthy (2011, p.166) “[...] experimentos são os que mais se aproximam em estabelecer causalidade. Isto é verdade porque experimentos permitem aos pesquisadores manipular diretamente as variáveis de interesse e assim ter maior controle sobre a validade interna, [...]”<sup>20</sup>

O modelo de estudo quase-experimental é característico das pesquisas com enfoque quantitativo. O trabalho de Coleman e Irving (1997), pode ser utilizado como exemplo de um desenho de pesquisa na área de escolha organizacional, em que os grupos de participantes (controle e experimental) receberam informações de fontes diferenciadas sobre previsões de emprego e a manipulação se deu por meio da apresentação de informações somente positiva ou somente negativa. O consequente efeito dessa manipulação foi que o grupo que recebeu somente informações positivas apresentou diferenças significativas em relação ao grupo que recebeu informações negativa, independente da fonte de informação, ou seja, de quem passou as informações sobre a organização.

---

<sup>20</sup> “[...]experiments come closest to establishing causality. This is true because experiments allow the researcher to directly manipulate the variables of interest and thus to have greater control over internal validity, [...]”

Considerando as hipóteses do presente trabalho, a variável utilizada para a manipulação experimental foi de natureza extrínseca, mais especificamente conhecida como um atributo de trabalho ou de uma atividade profissional, que é a remuneração, entendida no contexto dessa pesquisa como sendo o montante de valor percebido/recebido pelas pessoas em troca de seus serviços.

A escolha dessa variável para manipulação no experimento, conforme já destacado anteriormente, está relacionada à sua importância quando da preferência por uma carreira profissional pelos novos entrantes no mercado de trabalho. Dessa forma, com o estímulo da remuneração em vários níveis, foi possível fazer as análises e inferências sobre a preferência/atratividade da auditoria independente a partir da manipulação dessa variável.

No intuito de verificar uma possível relação entre a variável “remuneração” e a variável “preferência pela atividade de auditoria”, o desenho quase-experimental simulou um contexto de ofertas de empregos em três áreas/atividades profissionais no contexto da contabilidade aos alunos sujeitos da pesquisa.

Em relação às pesquisas sobre preferência ocupacional no âmbito da contabilidade, não foram encontrados na literatura nacional analisada estudos que utilizaram experimentos ou quase-experimentos como estratégia de pesquisa. Por outro lado, no contexto internacional, ainda que não seja especificamente sobre preferência ocupacional, a utilização dessa estratégia de pesquisa na contabilidade é uma prática bastante utilizada. Um levantamento feito por Chan, Landry, e Troy (2011), junto aos principais periódicos científicos de contabilidade, constataram que entre o período de 1994 a 2007 foram publicados 369 artigos que empregaram o método experimental, destacaram ainda que tem sido prática comum usar estudantes como sujeitos em pesquisa comportamental e em contabilidade financeira. Essa constatação indica que o desenvolvimento de experimentos no âmbito da contabilidade é factível e incentivada, uma vez que esses principais periódicos estão publicando os resultados dessas pesquisas.

Outro importante aspecto considerado como influente na definição do desenho quase-experimental neste estudo, foi o resultado de uma pesquisa meta análise de Van Eerde e Thierry (1996) com pesquisas publicadas sobre a utilização da teoria da expectativa entre os anos de 1973 e 1993, em que sugerem o uso de desenhos experimentais como forma de poder revelar mais sobre a validade dos construtos dessa teoria. Ainda que o objetivo desta

investigação não seja validar os construtos da teoria, espera-se que a utilização dessa estratégia possa, além de responder às inquietações desta pesquisa, acrescentar aspectos de validade dos pressupostos da teoria, mais especificamente referente ao modelo de preferência.

### **3.2 – Sujeitos Participantes**

Os sujeitos que participaram dessa pesquisa foram originários de duas fontes de dados. A primeira, denominada de fonte principal, é representada pelos alunos vinculados às instituições públicas de ensino superior no Brasil, os quais estavam na fase final do curso quando da realização da pesquisa. A segunda fonte ou fonte secundária é representada pelos alunos cadastrados na base de dados do Congresso USP de Iniciação Científica da Universidade de São Paulo, os quais estavam vinculados às várias instituições de ensino superior no país, representando tanto públicas como privadas e também estando em qualquer fase do curso. O objetivo desse segundo levantamento foi proporcionar um efeito de comparação com os dados principais.

A quantidade total de alunos que participaram da pesquisa foi de 411, os quais representaram uma amostra não aleatória do universo pesquisado. A participação foi de forma voluntária, dos quais 240 (25,1% da amostra) foram originários da fonte principal e 171 (12% da amostra) representando a fonte secundária, conforme pode ser visualizado no Quadro 5.

Em relação ao levantamento principal, inicialmente o pesquisador fez contato com os coordenadores das instituições que foram foco da pesquisa solicitando a possibilidade de realizar a pesquisa com seus alunos. Após a concordância do coordenador e ajustes operacionais, foi feito o levantamento dos dados. Um *website* foi desenvolvido para que o quase-experimento pudesse ser aplicado, o qual foi acessado por meio de um *link* encaminhado por email aos sujeitos participantes.

As instituições de ensino provedoras dos alunos da fonte principal para fazer parte dessa investigação foram Universidades Públicas Estaduais e Federais, conforme Quadro 4. A definição por essas instituições se deu a partir de contatos com representantes do departamento de recursos humanos de três firmas de auditoria pertencentes ao grupo de empresas denominadas BIG4, em que descreveram como fontes de recrutamento, várias escolas e em diversos locais, mas que geralmente o foco principal são instituições públicas, ou

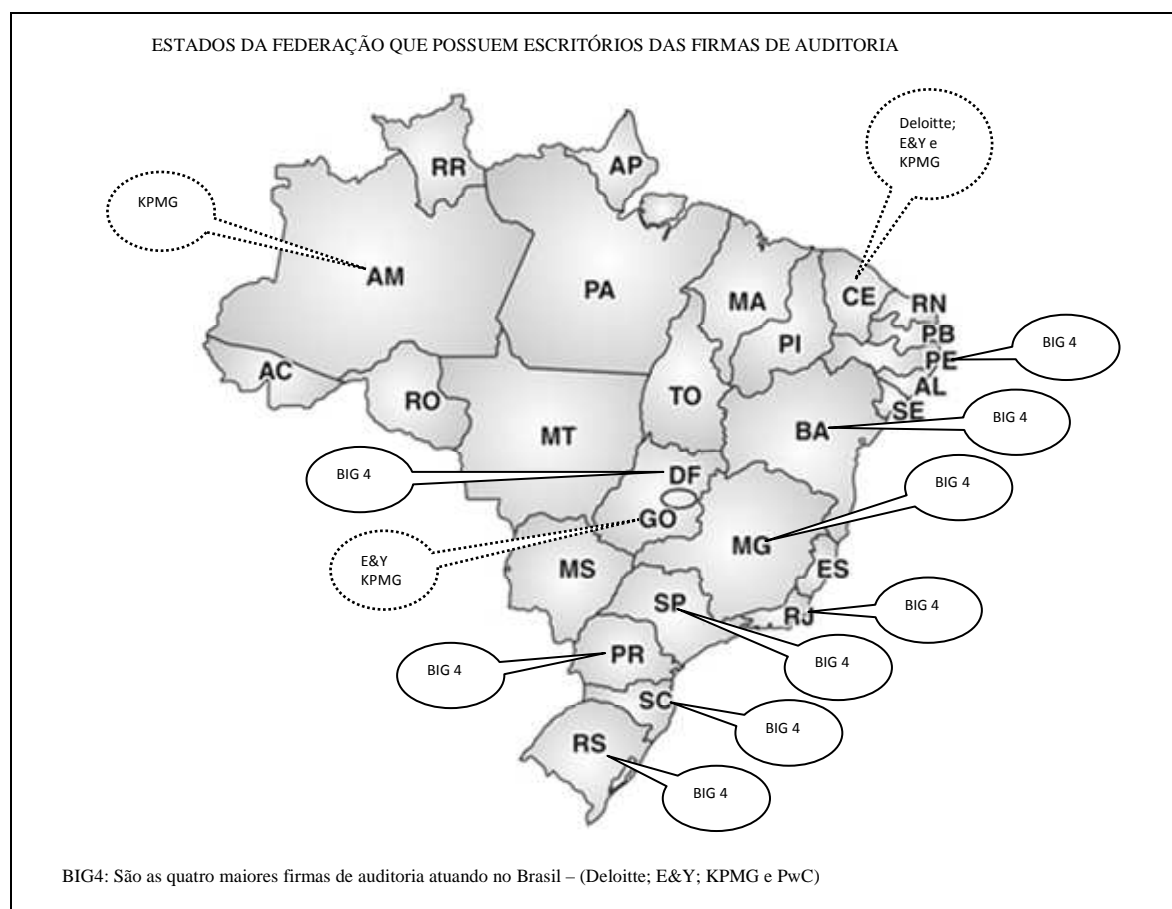
seja, representam aquelas em que direcionam maior tempo e esforço em seu processo de atração e seleção.

A definição do procedimento de focar nas instituições de ensino que são prováveis fornecedoras de candidatos/estudantes às firmas de auditoria teve como principal propósito evitar possíveis interferências nas respostas dos sujeitos em relação às expectativas e valências de seguir uma carreira no campo da auditoria independente, ou seja, em locais/instituições onde a demanda pelos serviços profissionais de auditoria é baixa ou inexistente os estudantes poderiam entender como uma atividade distante da sua realidade, podendo enviesar sua reação em relação à pesquisa.

A pesquisa focou os estudantes que estão em estágio final do curso (quarto ou quinto ano), por considerar que neste estágio já possuem conhecimento suficiente das possibilidades de atuação no contexto da área de Ciências Contábeis bem como da atividade/função de auditoria independente e das demais áreas relacionadas na pesquisa. Também nesse estágio do curso, geralmente os estudantes já definiram ou estão prestes a definir qual carreira seguir, o que possibilitou verificar o peso que é dado à remuneração em relação à auditoria independente como uma opção de carreira.

Na sequência, foi apresentado um mapa que identifica os locais de atuação das maiores firmas de auditoria no Brasil denominadas de BIG4. A localização dessas firmas foi utilizada como base para a definição das instituições de ensino superior (estadual/federal) alvo dessa pesquisa.





**Figura 1.** Estados da federação onde atuam as BIG4

Após verificação dos estados/municípios onde estão localizados os escritórios das BIG4, foi possível identificar as instituições de ensino superior (federal e estadual) que também atuam nas respectivas unidades da federação e municípios. No portal do Ministério de Educação e Cultura (MEC) no endereço (<http://emec.mec.gov.br/>), foi possível levantar 17 (dezessete) instituições de ensino superior que em princípio foram alvo desse estudo, conforme Quadro 4.

Após definido o foco da pesquisa foram feitos os contatos com os 17 coordenadores de cursos dessas instituições de ensino, solicitando a possibilidade de realização da mesma. Em princípio, todos apresentaram concordância com a aplicação da pesquisa, no entanto, por problemas instrumentais e operacionais foi constatado que não seria possível efetuar o levantamento da maneira planejada em algumas dessas instituições. Com isso, foi feito um redirecionamento das instituições permanecendo como foco as localizadas nas regiões sul, sudeste e centro-oeste, contudo as outras regiões não foram tiradas da amostra e sendo possível a aplicação do instrumento de pesquisa seria incluído na análise, o que foi feito. O

principal motivo de focar a pesquisa nessas três regiões está relacionado à predominância (87%) de atuação das empresas de auditoria no Brasil e em função da própria dinâmica econômica (economia mais ativa) necessitando dos serviços de auditoria (Amorin, 2012).

Relação dos Estados/Instituições de Ensino foco da pesquisa	
ESTADOS/ INSTITUIÇÕES	ESTADOS/ INSTITUIÇÕES
AMAZÔNAS - AM Universidade Federal do Amazonas - UFAM	Paraná - PR Universidade Federal do Paraná - UFPR
Bahia - BA Universidade do Estado da Bahia - UNEB Universidade Federal da Bahia - UFBA	Pernambuco - PE Universidade Federal de Pernambuco - UFPE
Brasília-DF Universidade de Brasília - UnB	Rio de Janeiro - RJ Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ
CEARÁ - CE Universidade Federal do Ceará - UFC Universidade Estadual do Ceará - UECE	Rio Grande do Sul - RS Universidade Federal do Rio grande do Sul - UFRGS
GOIÁS - GO Universidade Federal de Goiás - UFG	Santa Catarina - SC Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC
Minas Gerais - MG Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG Universidade Federal de Uberlândia - UFU	São Paulo - SP Universidade de São Paulo - USP (São Paulo) Universidade de São Paulo - USP (Ribeirão Preto)

**Quadro 4:** Relação dos Estados/Instituições de Ensino foco da pesquisa

Problemas institucionais e operacionais também impossibilitaram a aplicação da pesquisa em algumas das instituições integrantes das regiões sul, sudeste e centro-oeste (alvo redirecionado), contudo, foi possível levantar os dados na maioria delas, conforme pode ser observado no Quadro 5.

Relação dos Estados/Instituições de Ensino foco da pesquisa			
ESTADOS/ INSTITUIÇÕES	Qtde Alunos	Qtde Respostas	% Resp
Bahia - BA			
Universidade do Estado da Bahia - UNEB	59	9	15,25%
GOIÁS - GO			
Universidade Federal de Goiás - UFG	92	22	23,91%
Minas Gerais - MG			
Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG	79	15	18,99%
Universidade Federal de Uberlândia - UFU	92	25	27,17%
Paraná - PR			
Universidade Federal do Paraná - UFPR	89	16	17,98%
Rio Grande do Sul - RS			
Universidade Federal do Rio grande do Sul - UFRGS	188	71	37,77%
Santa Catarina - SC			
Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC	78	27	34,62%
São Paulo - SP			
Universidade de São Paulo - FEARP	117	33	28,21%
Universidade de São Paulo - USP	162	22	13,58%
SOMA	956	240	25,10%

**Quadro 5.** Quantidade de alunos participantes da pesquisa por instituição de ensino.

Em relação ao levantamento secundário, após a solicitação ao coordenador do Congresso USP à época e sua respectiva concordância, o *link* da pesquisa foi encaminhado aos alunos cadastrados na base de dados do Congresso, os quais ainda estavam cursando contabilidade em suas respectivas instituições de ensino. O número de alunos cadastrados no congresso era de 1.427, dos quais 171 (12% dos cadastrados) participaram da pesquisa.

### **3.3 Escalas de Valência e de Instrumentalidade das Atividades Profissionais**

Os atributos de trabalho utilizados nesta pesquisa para obter a escala de valência dos participantes, foram selecionados com base naqueles já utilizados em pesquisas anteriores sobre preferência ocupacional, bem como pesquisas que testaram o modelo de preferência de Vroom (Wheeler & Mahoney, 1981; Brooks & Betz, 1990a; Bonitz, Larson, & Armstrong, 2010 e Aiman-smith, Bauer, & Cable, 2001). Dessa forma, foram selecionados oito possíveis atributos que poderiam estar relacionados com as três atividades profissionais utilizadas na pesquisa, no intuito de obter as valências dos participantes para cada atributo.

Os atributos de trabalho selecionados e apresentados aos alunos foram os seguintes: 1. Ter a oportunidade de desenvolver várias funções e atividades no trabalho; 2. Ter estabilidade e segurança no trabalho; 3. Conseguir Alta Remuneração; 4. Status Social e Profissional; 5. Oportunidade de Avanço na Carreira Profissional; 6. Necessidade de fazer várias viagens em função do trabalho; 7. Necessidade de fazer horas extras; 8. Necessidade de realizar cursos e treinamentos.

Para cada um dos atributos de trabalho, foi elaborado e apresentado aos participantes uma escala de importância ou valência de segunda ordem, variando de 0 (nenhuma importância) à 10 (muito importante). A manifestação dos participantes sobre essa escala representou a valência ou grau de importância que cada um atribuiu a esses fatores. A questão sobre a valência foi apresentada aos alunos da seguinte maneira: “Na sequência, está uma lista de possíveis resultados que podem ser alcançados em Seu futuro trabalho ou carreira. Classifique os resultados de acordo com o grau de importância ou o quanto eles são desejáveis para você.”, conforme utilizado em Brooks e Betz, (1990).

Após os participantes terem se manifestado sobre as valências dos atributos de trabalho, foram apresentadas as questões sobre a instrumentalidade de cada uma das atividades

profissionais definidas para essa pesquisa, para que os mesmos também pudessem apresentar suas percepções em relação ao vínculo das atividades aos atributos de trabalho. A questão sobre instrumentalidade foi apresentada numa escala de probabilidade variando de 0% (nada provável) a 100% (muito provável), da seguinte forma: “Considerando os possíveis resultados de um futuro trabalho destacados na questão anterior, em sua opinião, qual é a probabilidade de Você encontrar o máximo de resultados desejáveis, aceitando uma vaga de trabalho (em grandes empresas) para ser um: Analista Financeiro, Auditor e Consultor”.

Obtendo as respostas sobre a valência de segunda ordem e as respectivas instrumentalidades em relação a essas valências, foi possível calcular a escala de valência/preferência de cada uma das atividades profissionais bem como para cada um dos participantes, conforme preconiza a teoria da expectativa de Vroom. Com isso, foi possível fazer as análises e associações necessárias para alcançar os objetivos aqui propostos.

### **3.4 Opções Ocupacionais**

A tarefa designada aos sujeitos participantes da pesquisa foi a decisão de escolher uma oferta de emprego em relação às três opções de atividades ocupacionais disponíveis. As respectivas atividades ocupacionais envolvidas na pesquisa foram definidas basicamente em função da disponibilidade de informações sobre cada uma das áreas bem como da preferência do pesquisador, destacando que poderia(m) ser definida(s) outra(s) atividade(s) no contexto da contabilidade.

Entre as várias opções ocupacionais que um aluno do curso de Ciências Contábeis pode escolher como carreira profissional uma delas é a auditoria. Essa área ainda pode ser subdividida em alguns seguimentos como, por exemplo, auditor interno vinculado a uma média ou grande empresa, auditor independente ou externo vinculado à média ou grande firma (empresa) de auditoria e auditor externo empresário (dono do próprio escritório de auditoria). Vale destacar que a resolução nº 1.203/09 do CFC (2012) normatizou os objetivos gerais do auditor independente no contexto da convergência das normas brasileiras de contabilidade aos padrões internacionais.

Como o foco da pesquisa não está relacionado à característica da empresa e sim da atividade de auditoria independente, foi definida para utilização na pesquisa a atividade de auditoria

independente vinculada às grandes empresas. Por outro lado, no intuito de captar a preferência pela auditoria independente foi necessário utilizar-se de outras atividades profissionais que servirão como opções de escolha conforme os pressupostos do modelo de preferência da teoria da expectativa, onde em situações de escolha o sujeito irá optar por aquela alternativa com maior valência positiva ou menor valência negativa. As outras atividades definidas no desenho da pesquisa foram: consultor contábil e analista financeiro. A escolha dessas áreas para utilização no experimento é justificada em função de serem atividades distintas no contexto da contabilidade, com isso espera-se que a manipulação experimental não seja influenciada por percepções de atividades semelhantes, como seria o caso da auditoria interna.

Cada opção ocupacional teve um conjunto de informações essenciais do contexto de cada atividade, sendo apresentadas aos participantes na forma de anúncio/oferta de emprego. Com isso, as informações contidas nos folhetos de emprego para cada opção teve basicamente as mesmas características no intuito de evitar possíveis percepções do efeito manipulação pelos sujeitos respondentes.

As opções ocupacionais disponibilizadas no experimento compreenderam as seguintes:

Opção  $O_1$  = oferta de vaga para auditor independente/externo.

Opção  $O_2$  = oferta de vaga para consultor contábil.

Opção  $O_3$  = oferta de vaga para analista financeiro.

Para cada uma das atividades profissionais estipuladas no estudo, foi feito um anúncio/panfleto com a oferta de emprego, representando vagas de trabalho, ou seja, vaga para auditor independente, para consultor contábil e para analista financeiro. As vagas foram ofertadas aos alunos por grandes empresas que prestam os respectivos serviços.

A tarefa dos alunos, após a análise de cada uma das ofertas, foi efetuar a escolha daquela que lhe é mais atrativa como uma opção ocupacional ou aquela que melhor preencha suas expectativas em relação a uma atividade profissional. A diferenciação das informações entre o grupo de controle e o experimental foi a inclusão da variável remuneração para o grupo experimental, apresentando três níveis de remuneração (baixo, médio e alto).

Constaram nos panfletos algumas informações sobre a vaga ofertada, as quais foram levantadas junto à literatura pesquisada e também por meio dos endereços eletrônicos de

organizações que desenvolvem atividades em cada uma das áreas. Especificamente no caso da atividade de auditoria independente as informações também vieram de pessoas responsáveis pelo setor de recursos humanos das empresas de auditoria denominadas BIG4 e também daquelas disponíveis em seus endereços eletrônicos.

### **3.5 Remuneração como uma Variável de Estudo**

Conforme demonstrado no tópico 2.2 da revisão teórica, a variável remuneração geralmente não se configura como a variável mais influente ou principal no contexto de trabalho, seja na atração, na retenção ou no desempenho. Por outro lado, sua presença geralmente é percebida nesses estudos e mesmo não aparecendo como a principal ela apresenta seu grau de importância (Finn & Donovan, 2013; Rendell & Brown, 2011; Tang, Tillery, Lazarevski, & Luna-Arocas, 2004).

Rynes; Gerhart e Minette (2004), afirmam que a maioria dos profissionais de recursos humanos parece acreditar que os empregados superestimam a importância do pagamento quando solicitado para se manifestar em pesquisas de levantamentos “*surveys*” sobre esse tema. No entanto, os autores discutem e apresentam resultados de pesquisa que evidenciam o contrário, que o pagamento pode ser um importante motivador geral, havendo uma discrepância entre o que as pessoas dizem e o que fazem em relação à importância do pagamento como um motivador.

No geral, a pesquisa de Rynes; Gerhart e Minette (2004), discute os achados dos estudos mostrando que empregados tendem a dizer que pagamento é menos importante para eles do que realmente é, quando questionados diretamente sobre essa importância. Os autores concluem que dinheiro não é o único e nem o principal motivador para todas as pessoas, mas existem evidências de que o dinheiro é um importante motivador para a maioria das pessoas. Destacam ainda que as pesquisas de levantamento solicitando aos participantes para ranquear o dinheiro e outros atributos de trabalho não refletem adequadamente a importância do dinheiro como um motivador, tanto para se vincular a uma organização como para deixá-la.

Seguindo essa linha de pensamento sobre a importância do pagamento ou remuneração como um fator de atração em configurações de trabalho, bem como se esse fator seria uma importante variável de pesquisa que pudesse explicar ou mesmo ter influência na preferência

pela atividade de auditoria, foi realizado um levantamento com os alunos do curso de ciências contábeis da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FEA), da Universidade de São Paulo, que estavam à época cursando a disciplina de Auditoria. Esse levantamento foi realizado com 73 alunos participantes que tiveram suas respostas validadas aos propósitos da pesquisa, sendo que 33 desses alunos estavam cursando no período matutino e 40 cursavam no período noturno.

As questões apresentadas aos alunos tiveram duas vertentes, a primeira foi direcionada aos possíveis motivos para tornar-se um auditor independente e a segunda aos possíveis motivos para NÃO tornar-se um auditor independente. Cada uma das vertentes tiveram quatro possíveis atributos de trabalho e uma opção em aberto para que o sujeito pudesse se manifestar caso não tenha se identificado com as opções anteriores. As questões foram as seguintes:

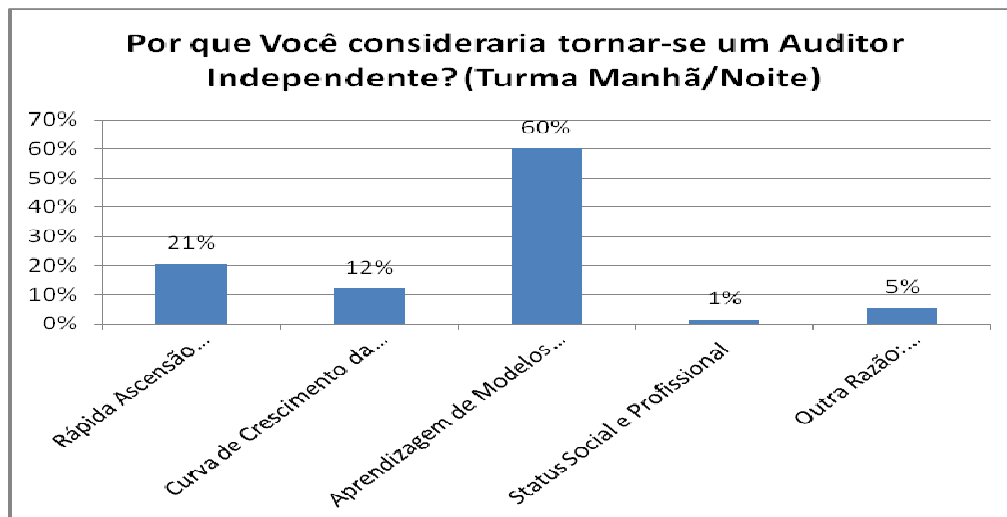
**Por que Você consideraria tornar-se um Auditor Independente?**

- Rápida Ascensão Profissional (Carreira)
- Curva de Crescimento da Remuneração
- Aprendizagem de Modelos de Negócios
- Status Social e Profissional
- Outra Razão: \_\_\_\_\_

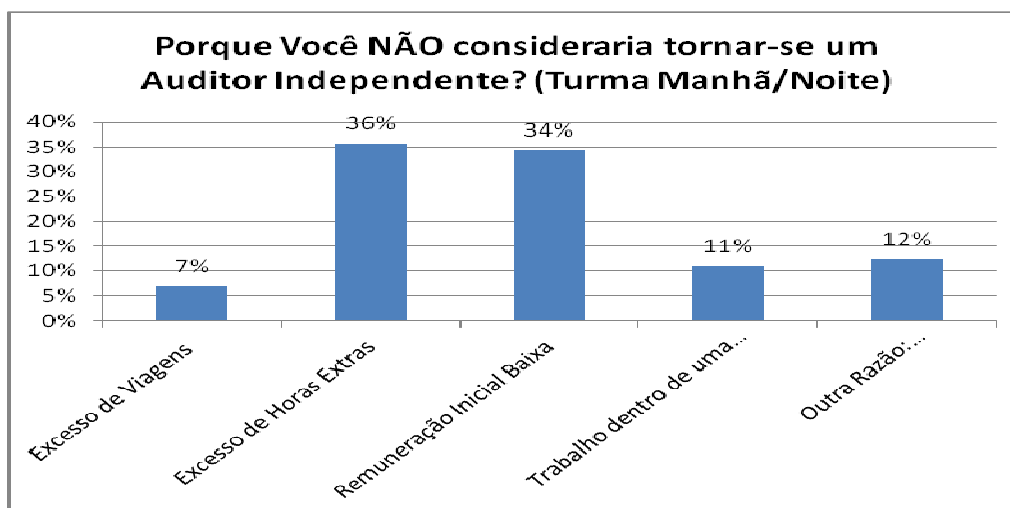
**Porque Você NÃO consideraria tornar-se um Auditor Independente?**

- Excesso de Viagens
- Excesso de Horas Extras
- Remuneração Inicial Baixa
- Trabalho dentro de uma empresa
- Outra Razão: \_\_\_\_\_

Após a compilação das respostas foram obtidos os seguintes resultados:



**Gráfico 2.** Motivos para tornar-se um Auditor Independente



**Gráfico 3.** Motivos para NÃO tornar-se um Auditor Independente

Em relação à primeira vertente sobre os possíveis motivos para tornar-se um auditor independente, observa-se no Gráfico 2, que a grande maioria (60%) escolheu o fator “Aprendizagem de Modelos de Negócio”, seguida pelo fator “rápida ascensão profissional” (21%). Observa-se também que o fator “curva de crescimento da remuneração” foi percebida por apenas 12% dos respondentes como um fator motivador para se vincular à atividade de auditoria.

Em relação à segunda vertente sobre os possíveis motivos para NÃO tornar-se um auditor independente, o fator preponderante foi “excesso de horas extras” percebido por 36% dos respondentes como um fator desfavorável a um possível vínculo com a atividade. Na



sequência, com 34% aparece o fator “remuneração inicial baixa”, também percebida como um fator desfavorável a um possível vínculo.

Os resultados que emergiram desse levantamento, deixou explícito que a percepção dos alunos em relação à remuneração inicial pode ser um fator influente na preferência pela atividade de auditoria, demonstrando assim que essa variável mereceu ser investigada no contexto de preferência ocupacional.

### **3.6 Opções de Remuneração**

A proposta dessa investigação foi verificar em que medida a variável remuneração poderia influenciar na preferência pela atividade de auditoria independente como uma opção de carreira profissional junto aos alunos de Ciências Contábeis, os quais são os possíveis candidatos dessa atividade profissional. Portanto, a remuneração é compreendida como a variável de interesse na manipulação experimental, sendo esta apresentada aos sujeitos da pesquisa de maneira a captar seu nível de influência na preferência pela atividade de auditoria.

Já destacado na revisão teórica, o termo preferência (modelo de valência) não tem o mesmo significado de escolha (modelo de esforço) no contexto da teoria da expectativa. A própria teoria da expectativa e outros trabalhos que se utilizaram dela, mostram que às vezes as pessoas tem preferência por uma determinada atividade, mas escolhem outras que resultam em maior valência positiva ou ainda menor valência negativa (Vroom, 1964; Rynes, 1989). Ainda que o termo preferência e escolha possam ter significados diferentes no âmbito da teoria da expectativa, o pressuposto no contexto dessa pesquisa é que as pessoas irão decidir pela atividade profissional que lhe for mais atrativa, aquela que realmente fornecerá a maior valência em relação aos atributos vinculados à ocupação bem como em termos de recompensa extrínseca (remuneração), representando assim uma situação que se aproxima do real numa possível escolha profissional.

Sendo a remuneração uma possível variável que pode influenciar na preferência pela atividade de auditoria, o desenho desta pesquisa está direcionado para buscar o entendimento dessa possível relação. Para tanto, no intuito de captar essa influência uma das definições operacionais estabelecidas foi a utilização da remuneração mensal, ou seja, a remuneração que a pessoa receberá durante o mês de trabalho pelos serviços prestados.

A escolha da remuneração mensal para manipulação no experimento se deu em função do entendimento de que esta poderia captar as expectativas envolvidas na preferência de uma atividade profissional por parte dos alunos. Esse entendimento está baseado em recentes conversas informais com alunos da Universidade de São Paulo que poderiam ser prováveis participantes dessa pesquisa, sobre fatores que são considerados quando da escolha de uma vaga de trabalho, em que os aspectos relatados sempre comparavam a remuneração mensal das atividades em discussão e nunca em termos de remuneração anual ou mesmo a vitalícia (compreendida como a remuneração global de todos os períodos de vida útil de trabalho). Assim, acredita-se que a utilização da remuneração mensal é a que melhor retrata o estímulo para decisão da escolha ocupacional dos sujeitos participantes dessa pesquisa.

Outro importante aspecto estabelecido sobre remuneração se refere à fonte utilizada como referência dos valores. O objetivo de utilizar uma fonte como referência é justificado como uma maneira de manter esses valores o mais próximo da realidade. No entanto, por ser uma variável de manipulação, esta poderia partir de uma base qualquer de maneira que após seu tratamento na pesquisa, fosse possível obter o preço de referência dos sujeitos da pesquisa.

Considerando que não foi identificado nenhum órgão ou entidade oficial que pudesse disponibilizar os dados estatísticos sobre remuneração das profissões no Brasil, especificamente daquelas que são objetos desta pesquisa, decidiu-se por utilizar as informações disponibilizadas por uma firma especializada em recrutamento denominada Robert Half Company (2013). Essa organização edita e divulga anualmente um guia salarial de várias áreas ocupacionais, sendo uma delas a área de contabilidade e finanças.

As informações sobre remuneração disponibilizadas por essa instituição se referem a levantamentos efetuados juntos aos profissionais, permitindo assim identificar os valores médios recebidos durante cada etapa na carreira, principalmente os valores recebidos no início da atividade profissional (remuneração inicial). Essa empresa de recrutamento, por ter sua atuação em vários países, disponibiliza informações salariais para cada um dos países em que opera suas atividades, inclusive o Brasil. Com base nas informações divulgadas por essa empresa foi elaborado o Quadro 6, demonstrando os valores salariais médios no Brasil para cada uma das atividades profissionais ligadas a esta pesquisa e seus respectivos tempo de trabalho. Esses valores representam os salários praticados por grandes empresas que atuam em cada um dos ramos de atividades.

<b>Tempo</b>	<b>Auditor</b>	<b>Analista Financeiro</b>	<b>Consultor Contábil</b>
0 a 2 anos	R\$3.500, - R\$6.000,	R\$2.500, - R\$4.000,	R\$2.500 - R\$4.500,
03 a 05 anos	R\$4.000, - R\$7.000,	R\$3.500, - R\$6.500,	R\$3.500, - R\$7.500,
03 a 05 anos	R\$5.500, - R\$9.000,	R\$3.500, - R\$6.500,	R\$4.000, - R\$9.000,

**Quadro 6.** Faixas salariais praticadas no Brasil, conforme Robert Half Recrutamentos

Com o propósito de enfatizar ou reforçar a utilização de valores mensais na manipulação experimental, destaca-se que a referida empresa de recrutamento quando da divulgação desse mesmo guia salarial para o mercado norte americano, apresenta os valores de cada atividade em uma base anual, ou seja, diferente do Brasil em que a base é mensal. Daí a opção de trabalhar com valores mensais, o que sugere representar melhor a percepção do brasileiro (sujeitos da pesquisa) em relação ao salário para uma possível decisão ocupacional. Essa ênfase é subsidiada no fato de que a mesma empresa que disponibiliza o guia salarial apresenta em bases diferentes os salários de cada país, evidenciando que o costume e a cultura no Brasil é perceber o salário em termos mensais.

Assim, as opções iniciais de remuneração que foram disponibilizadas no experimento estavam vinculadas às suas respectivas áreas de atividade numa base mensal, conforme demonstrada no Quadro 7.

<b>Atividade/Tempo</b>	<b>0 a 2 anos</b>
<b>Auditor - Assurance Services</b>	\$3.500, - \$6.000,
<b>Consultor Contábil - Account Manager</b>	\$2.500, - \$4.500,
<b>Analista Financeiro - Finance Analyst</b>	\$2.500, - \$4.000,

**Quadro7.** Salários médios praticados pelo mercado brasileiro e utilizados na pesquisa.

Com base nos valores apresentados no quadro 6, foi possível estipular os valores acima e abaixo da média do mercado, tendo como referência o salário médio de entrada (0 anos). A metodologia aplicada nesse cálculo utilizou como base o salário de entrada como o valor médio e para o cálculo do salário acima da média e abaixo da média, foi aplicada a mesma proporcionalidade verificada na média dos valores iniciais (0 anos) e finais (2 anos).

Os valores apurados e utilizados na manipulação experimental foram os seguintes:

<b>Atividade/Tempo</b>	<b>Abaixo da Média (Baixo)</b>	<b>Média</b>	<b>Acima da Média (alto)</b>
<b>Auditor</b> <i>(Assurance Services)</i>	\$2.580,	\$3.500,	\$4.750,
<b>Consultor Contábil</b> <i>(Account Manager)</i>	\$1.790,	\$2.500,	\$3.500,
<b>Analista Financeiro</b> <i>(Finance Analyst)</i>	\$1.920,	\$2.500,	\$3.250,

**Quadro 8:** Salários utilizados na manipulação experimental.

### 3.7 Protocolo da Pesquisa

O presente estudo foi caracterizado como um desenho quase-experimental contendo um grupo de controle e um grupo experimental, com aplicação de pré-teste e pós-teste, denominado por Gall, Gall e Borg (2003, p.402) como um desenho com grupo de controle não equivalentes. Nesse tipo de desenho de pesquisa “[...] o objetivo é manter as experiências do grupo de controle e do grupo experimental tão idênticas quanto possível, exceto que o grupo experimental seja exposto ao tratamento experimental. [...]. Então, a mudança no pós-teste do grupo experimental, além da mudança que ocorre no grupo de controle, pode ser seguramente atribuída ao tratamento experimental”<sup>21</sup> (Gall, Gall, & Borg, 2003, p.374).

O que se pretende observar no grupo experimental sobre o grupo de controle é a variação ou mudança da preferência pela atividade de auditoria independente a partir da manipulação do fator remuneração, ou seja, verificar se a informação sobre remuneração influencia na decisão da escolha ocupacional. Para tanto, foi solicitado aos sujeitos da pesquisa imaginar que estão procurando um trabalho e sua tarefa é escolher, entre as ofertas de trabalho, aquela considerada mais atrativa, aquela que poderá trazer mais atributos desejáveis de trabalho. Todas as vagas ofertadas estão relacionadas ao contexto da contabilidade conforme já exposto no tópico 3.4.

Os sujeitos da pesquisa foram aleatoriamente distribuídos (por ordem de acesso) ao grupo de controle e ao grupo experimental, sendo metade para cada um dos grupos. Destaca-se também

<sup>21</sup> “[...] the goal is to keep the experiences of the experimental and control groups as identical as possible, except that the experimental group is exposed to the experimental treatment. [...]. Thus, the posttest change of the experimental group beyond the change that occurred in the control group can be safely attributed to the experimental treatment.”

que esses indivíduos estavam na fase final do curso e já haviam cursado a disciplina de auditoria, de maneira que todos os participantes já possuíam uma percepção prévia dessa atividade. Contudo, no intuito de evitar vieses ou desequilíbrio nas decisões, em função de uma possível falta de conhecimento das outras ocupações, foi apresentado um conjunto de informações sobre cada uma das atividades, inclusive da auditoria independente, só após a leitura dessas informações é que foram apresentadas as ofertas de trabalhos.

As pesquisas sobre o modelo de valência da teoria da expectativa, geralmente têm mensurado a preferência ocupacional simplesmente perguntando aos sujeitos o quanto estão atraídos ou interessados em uma determinada ocupação (Brooks & Betz, 1990; Bonitz et al., 2010; Aiman-smith et al., 2001). Seguindo esta vertente da teoria, a escala de preferência em relação à vaga escolhida foi obtida por meio de questionamento direto aos sujeitos participantes.

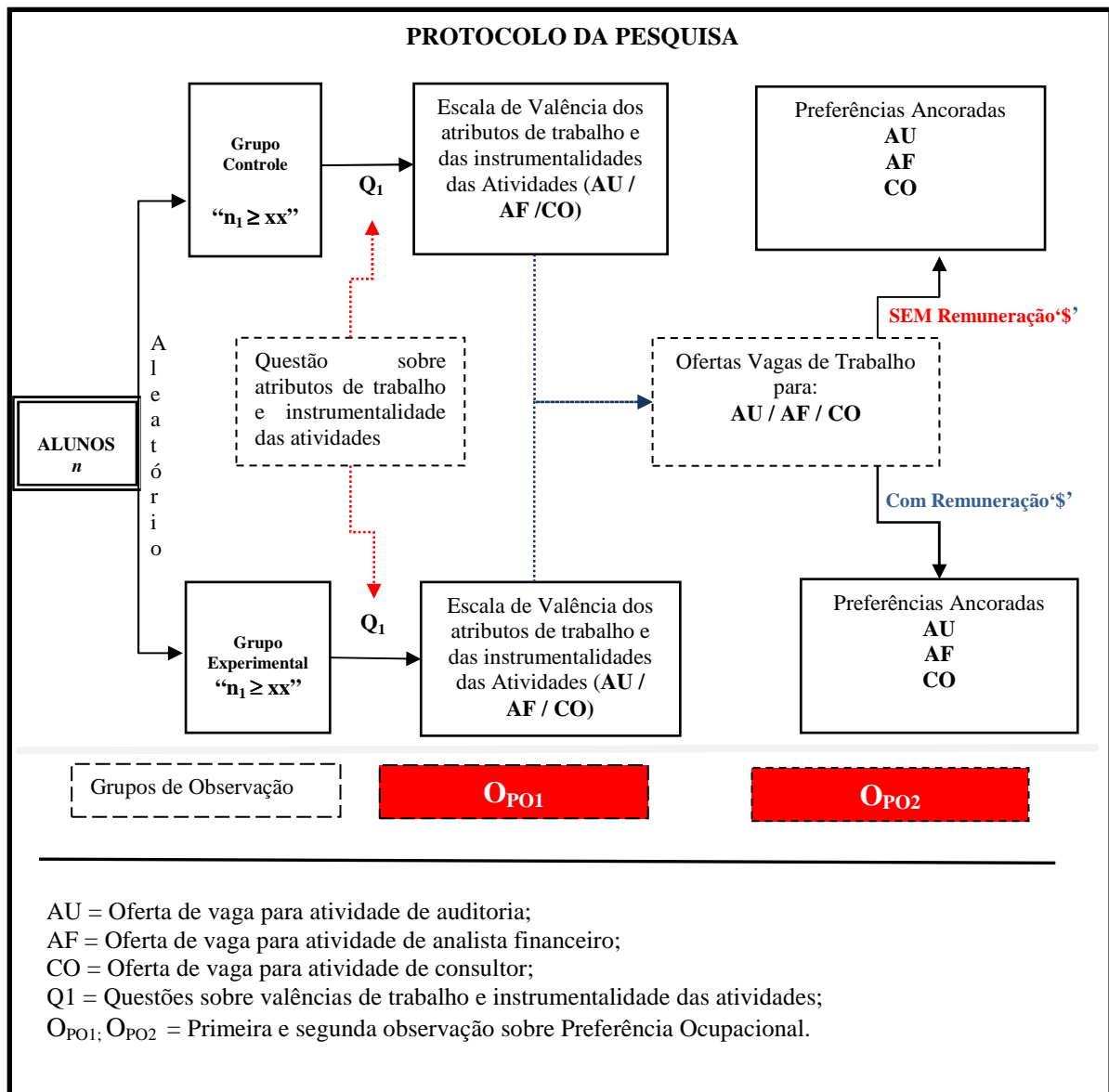
Inicialmente tanto o grupo de controle como o grupo experimental foram expostos às questões sobre a valência de segunda ordem vinculada às atividades profissionais. Na sequência, foram apresentadas as questões sobre a instrumentalidade (*link* entre cada uma das atividades com os atributos desejáveis de trabalho) em que os participantes tiveram que apresentar, para cada uma das atividades profissionais, o grau em que percebiam aquela atividade como responsável por obter o máximo de resultados desejáveis entre os oito atributos apresentados.

Com as respostas sobre as valências de segunda ordem e as instrumentalidades para cada atividade profissional, foi possível calcular a escala de preferência ou valência de primeira ordem de cada um dos sujeitos participantes.

As vagas de trabalho ofertadas para cada uma das atividades foram apresentadas aos participantes por meio de um panfleto contendo várias características da vaga, após a leitura desses panfletos foi solicitado aos participantes para indicar se aceitariam aquela vaga que estava sendo ofertada.

Q1: Você aceitaria essa vaga de trabalho?

As informações sobre cada uma das vagas/atividades ofertadas foram as mesmas tanto para o grupo de controle como para o grupo experimental, a única exceção é que o grupo experimental recebeu as ofertas das vagas com o valor da remuneração (nos três níveis – baixa/média/alta) oferecida pelas empresas, já o grupo de controle não recebeu essa informação.



**Figura 2** - Protocolo da Pesquisa

A primeira observação do desenho quase-experimental se refere à valência ou preferência pelas atividades profissionais disponibilizadas em função das vagas de empregos. Com esse percentual de preferência, obtido por meio da questão 1 (Q<sub>1</sub>), foi possível identificar os sujeitos que já de imediato demonstraram interesse pela auditoria como uma possível atividade profissional e também aqueles que demonstraram preferências pelas demais atividades. Essa escala de valência demonstra a força da preferência pelas atividades, sendo com isso possível fazer as relações sobre o efeito da informação de remuneração na decisão ocupacional.

Os procedimentos relacionados à segunda etapa do experimento corresponderam à segunda observação experimental, que se refere ao percentual ou nível de preferência pela atividade de auditoria. Assim, foi possível saber qual é a expectativa de remuneração ou o preço de referência ancorado ao esforço de optar pela auditoria uma vez que essa não foi sua escolha principal.

A manipulação experimental foi realizada por meio da apresentação dos valores de remuneração para cada uma das vagas de trabalho ofertadas aos alunos pertencentes ao grupo experimental. Assim, aqueles alunos que escolheram a auditoria já na primeira vez estavam explicitando o seu preço de referência. No entanto, para aqueles que não escolheram a auditoria foi dada sequência no experimento com novas ofertas de vagas.

As opções de remuneração foram apresentadas sequencialmente até o limite três possibilidades. Se o aluno não escolheu nenhuma das três ofertas de trabalho, foi solicitada sua manifestação sobre se existe um preço de referência para escolha da vaga ofertada. Por fim, se mesmo assim o sujeito não apresentar o seu preço de referência, não tendo nenhum interesse em se vincular à vaga ofertada, foi perguntado qual(is) o(s) motivo(s) para essa decisão, possibilitando com essa informação fazer inferências sobre os aspectos da não preferência pela atividade de auditoria.

Os materiais definidos para utilização na pesquisa foram basicamente panfletos/anúncios com as ofertas de empregos contendo informações sobre as características das vagas bem como o valor da remuneração quando direcionado ao grupo experimental. O panfleto também apresentava a questão sobre o aceite ou não da vaga. Foi aplicado ainda um questionário solicitando informações demográficas dos participantes, como idade, gênero, renda familiar, nota no curso, etc.

### **3.8 Mensuração e Análise dos Dados**

A pesquisa foi estruturada de tal maneira que os dados obtidos foram categorizados como paramétricos e não paramétricos. Dessa forma, as mensurações e análises desses dados foram feitas basicamente utilizando medidas descritivas e medidas de associação. Na sequência, destacam-se alguns aspectos sobre essas medidas no intuito de melhor evidenciar a forma utilizada nas análises e interpretações dos dados que são apresentadas no próximo capítulo.

### 3.8.1 Medidas Descritivas

As medidas descritivas são basicamente divididas em medidas de posição central e medidas de dispersão. As medidas descritivas: média, coeficiente de variação e quartis foram utilizadas para sumarizar os dados coletados para facilitar a visualização de padrões. A média, uma medida de posição, foi utilizada para sumarizar os dados coletados. A média foi utilizada para descrever a maioria das variáveis analisadas, como idade, sexo, faixa de renda e desempenho acadêmico.

As medidas de dispersão são importantes por darem informações sobre a variabilidade do conjunto de observações. Para isso, foi utilizada a variância amostral, definida como:

$$s^2 = \frac{(x_1 - \bar{x})^2 + \dots + (x_n - \bar{x})^2}{n - 1} = \frac{1}{n - 1} \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2.$$

Outra medida de variabilidade dos dados é o coeficiente de variação (CV), que representa o desvio-padrão expresso como porcentagem da média. Sua principal qualidade é a capacidade de comparação de distribuições diferentes (Bussab & Morettin, 2010).

Se  $CV(\%) < 30\%$ , então se pode dizer que a variabilidade dos dados é baixa, desta forma, a média é uma ótima medida para representar os dados. Se  $30\% < CV(\%) < 50\%$ , pode-se considerar que a média é uma boa medida e se  $CV > 50\%$ , então não se recomenda a utilização da média para representar os dados. Neste último caso pode-se considerar a mediana ou a moda. O  $CV(\%)$  foi calculado para determinar se a média representa satisfatoriamente os dados (Magalhães & Lima, 2010).

Além disso, medidas separatrizes – como os quartis – foram calculadas. Medidas separatrizes são valores que ocupam posições no conjunto de dados, em rol, dividindo-o em partes iguais. Assim, os quartis dividem o banco de dados ordenado em quatro partes iguais: 1º. Quartil: indica que 25% dos dados são valores menores ou iguais ao valor do primeiro quartil; 2º. Quartil: indica que 50% dos dados dos dados são valores menores ou iguais ao valor do segundo quartil, coincidindo com a mediana; 3º. Quartil: indica que 75% dos dados são valores menores ou iguais ao valor do terceiro quartil.



### 3.8.2 Medidas Associativas

Medidas de associação buscam explicar como se comporta uma variável em função do desempenho de outras variáveis. Dados  $(x_i, y_i)$ ,  $i = 1, \dots, n$ ,  $n$  pares de observações das variáveis  $x$  e  $y$ , que podem ser qualitativas ou quantitativas. Uma possível relação entre  $x$  e  $y$  pode ser quantificada por uma medida de associação. Os pares representam a ocorrência simultânea de  $x$  e  $y$ . A associação entre variáveis pode ser negativa ou positiva (sentido) e fraca ou forte (intensidade ou força).

No caso de variáveis qualitativas é comum a utilização da estatística do  $\chi^2$  (qui-quadrado) de Pearson, para o cálculo das medidas de associação. Assim, baseadas na estatística qui-quadrado de Pearson foram calculadas três medidas de associação com os dados da pesquisa, dispostas na sequencia. A primeira delas é a medida de associação definida por Pearson como coeficiente de contingência que tem interpretação análoga ao coeficiente de correlação e é dada por:

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{(\chi^2 + n)}}$$

A segunda medida de associação foi a denominada  $V$  de Cramer que é calculada por:

$$V = \sqrt{\frac{\chi^2}{n(q-1)}}$$

em que  $q$  é o menor número entre linhas e colunas. Os valores da análise de associação variam entre 0 e 1.  $V = 0$  indica que não há associação entre as variáveis e  $V = 1$  representa uma associação perfeita entre as variáveis.

Uma terceira medida de associação denominada Coeficiente de Tschuprow foi calculada como forma comparativa entre as medidas de associação. O Coeficiente de Tschuprow é dado por:

$$T = \sqrt{\frac{\chi^2}{n(q-1)(m-1)}}$$

em que  $q$  é o número de colunas e  $m$  é o número de linhas. Semelhante ao coeficiente de Cramer, o Coeficiente de Tschuprow varia entre 0 e 1, indicando ausência ou perfeita associação entre as variáveis, respectivamente.

As medidas de associação calculadas a partir do qui-quadrado tiveram o propósito de testar possíveis inconsistências entre os dados e também possibilitar maior confiabilidade nas análises. Vale resaltar que os cálculos das medidas descritivas e de associação foram feitas no software estatístico denominado R (Windows) e os testes não paramétricos de significância foram realizado no software SPSS20.0 IBM®.

### 3.9 Validades no Desenho da Pesquisa

Uma das preocupações centrais na pesquisa experimental ou quase-experimental é o estabelecimento de determinados controles, de maneira que as mudanças observadas no pós-teste sejam atribuídas exclusivamente ao tratamento experimental, ou seja, à manipulação experimental. Apesar de não existir um controle absoluto sobre todas as possíveis variáveis ou fatores que podem afetar o resultado da manipulação experimental, o que se busca é ter o máximo controle, de maneira que os resultados possam refletir com segurança os efeitos da manipulação. Conforme destacam Gall et al. (2003,p.367) “[...] controlando esses fatores, um pesquisador fortalece o poder do experimento para demonstrar um relacionamento de causa e efeito.”<sup>22</sup>

Os fatores que podem afetar ou ameaçar os resultados de uma pesquisa experimental são tratados na literatura como validade interna e validade externa. Conforme Sampieri, Collado e Lucio (2006, p.167) validade interna é o grau de confiança que se tem nos resultados da pesquisa, ou seja, que os resultados possam ser interpretados adequadamente e sejam válidos e isso é decorrente do controle experimental pelo pesquisador que por sua vez é obtido quando se elimina as possíveis explicações contraditórias ou fontes de invalidação interna, para tanto, o pesquisador deve buscar ter o controle dessas variáveis para que o efeito observado seja atribuído apenas ao tratamento. A validade externa refere-se ao grau de generalização dos resultados a outros indivíduos ou populações além daqueles estudados (Sampieri et al., 2006; Gall et al., 2003).

---

<sup>22</sup> “[...] controlling these factors, a researcher strengthens the Power of na experiment to demonstrate a cause-and-effect relationship.

### 3.9.1 Validade Interna da Pesquisa

Como visto anteriormente, a validade interna do experimento é obtida pelo controle das possíveis variáveis que podem ameaçar os resultados da manipulação experimental, interferindo no efeito observado do tratamento. Conforme destacam Gall et al. (2003, p.368), esse controle em pesquisas na área das ciências sociais e comportamentais é bastante questionado, considerando que o foco da experimentação são os seres humanos. Por outro lado, apesar dos questionamentos, o pesquisador deve sempre buscar ter o máximo de controle sobre tais variáveis ameaçadoras de maneira que os resultados da pesquisa possam ter validade interna.

Buscando a obtenção da validade interna, essa pesquisa considerou os 12 fatores descritos por Gall et al. (2003, p. 368), como possíveis ameaças à essa validade, os quais são descritos como História; Maturação; Testes; Instrumentação; Regressão Estatística; Seleção diferencial; Mortalidade experimental; Interação Seleção-Maturação; Difusão do Tratamento Experimental; Rivalidade compensatória pelo grupo de controle; Equalização compensatória de tratamentos; e Desmoralização ressentida do grupo de controle.

O fator **História** pode afetar o resultado por meio de ocorrências alheias no desenvolvimento da manipulação experimental as quais estão associadas às características dos sujeitos da pesquisa como, por exemplo, sujeitos possuindo níveis diferenciados de conhecimento ou em períodos escolares diferentes. Para controle dessa variável a amostra dos participantes deve assegurar uma similaridade de características, conforme já relatado anteriormente, todos devem estar na fase de final de curso, quarto ou quinto ano e já ter cursado a disciplina de auditoria. Na busca dessa similaridade foram excluídos da amostra aqueles que já possuíam vínculo com a atividade de auditoria.

Em relação ao fator **Maturação** que ocorre em consequência do tempo com possíveis mudanças internas dos participantes, o controle esteve na aplicação da pesquisa em uma única fase, em que o aluno recebeu o instrumento de pesquisa e de maneira voluntária respondeu de pronto as questões, não havendo possibilidade de iniciar a pesquisa e terminar em um outro momento. Com isso, espera-se a não existência de interferências físicas ou psicológicas em função da duração da pesquisa.

Os fatores referentes à **Administração de Testes e Instrumentação** referem-se àqueles associados à aplicação dos pré e pós-testes. O fator teste poderá impactar nos resultados quando o pré e o pós-teste são similares, podendo acarretar aprendizado nos sujeitos da pesquisa, enviesando as observações. A instrumentação pode interferir nos resultados quando os instrumentos de medição ou os estímulos são diferentes para cada um dos grupos e o propósito final é a comparação dos grupos. Essa diferenciação no instrumento pode acarretar o efeito instrumentação. No caso da presente pesquisa, a escala de medida para mensuração dos dados foi a mesma durante as etapas do experimento, correspondendo a uma escala probabilística e uma dicotômica. O possível efeito aprendizado foi controlado por meio da aplicação das mesmas informações tanto para o grupo de controle quanto para o grupo experimental.

O fator **Regressão** refere-se a uma tendência de os indivíduos apresentarem seus resultados em direção à média em um segundo teste ou pós-teste, em função de possíveis fatores não controlados no primeiro teste. Visando ter o controle sobre essa variável, a operacionalização tanto do pré-teste quanto do pós-teste foi aplicada de forma sequencial, podendo evitar efeitos externos não controláveis sobre as respectivas mensurações.

O fator **Seleção** pode afetar os resultados na medida em que os grupos não sejam equivalentes, apresentando vieses de seleção. Conforme explicita Gall et al. (2003, p.371), a melhor forma de diminuir o impacto desse fator nos resultados é a atribuição dos sujeitos aos grupos de forma aleatória. Assim, o presente estudo controlou os efeitos desse fator por meio da distribuição aleatória dos sujeitos aos respectivos grupos de controle e experimental.

A **Mortalidade Experimental** refere-se à perda de participantes durante o desenvolvimento da pesquisa por vários motivos. Independente do motivo, a ameaça da validade em relação à perda de participantes está no possível desequilíbrio que isso pode acarretar na formação dos grupos que são comparados. Assim, na expectativa de minimizar as possíveis perdas de participantes e o consequente desequilíbrio de grupos, foi adotada a seguinte estratégia: primeiramente, a seleção da amostra dos participantes da pesquisa foi realizada de forma aleatória em relação ao número total de alunos definidos como alvo da pesquisa. Após essa seleção, os alunos foram distribuídos aleatoriamente para cada um dos grupos (controle e experimento). Por fim, foi feita a coleta dos dados junto aos sujeitos em um único dia, evitando assim a dispersão em função do fator tempo.

O fator **Interação entre seleção e maturação** é considerado por Gall et al. (2003) similar ao fator Seleção Diferencial descrito anteriormente. Essa similaridade está na possibilidade de formação de grupos diferenciados por viés de seleção ou outros aspectos não observados quando da formação dos grupos. Assim, para controle desse fator foi utilizada a mesma estratégia apontada para o Fator Seleção Diferencial, que compreende a atribuição aleatória aos grupos de controle e ao grupo experimental.

**Difusão do Tratamento Experimental** ocorre quando a condição de tratamento é percebida como mais atrativa em relação à condição de controle. Isso pode ocorrer quando os participantes estão bem próximos durante a aplicação do experimento. Na presente pesquisa esse efeito parece não ser significativo uma vez que as decisões sobre as preferências ocupacionais foram baseadas nas mesmas informações tanto para o grupo de controle como para o experimental, com exceção da manipulação da remuneração ao grupo experimental. Entende-se que a manipulação experimental não teve implicações a ponto de ser considerada uma atividade mais atrativa.

Outros fatores relacionados por Gall et al. (2003) que pode afetar a validade interna da pesquisa referem-se à **Rivalidade Compensatória pelo Grupo de Controle**, a **Equalização Compensatória de Tratamentos** e **Desmoralização Ressentida do Grupo de Controle**. Considerando que esses fatores em geral se referem a conflitos que podem ocorrer entre os grupos de participantes no experimento, entende-se que esses fatores não tiveram influência no presente estudo em função do próprio desenho da pesquisa não exigir nenhuma atividade que poderia ocasionar competição ou conflitos entre os grupos.

Todos os fatores relacionados por Gall et al. (2003) e destacados aqui como possíveis fontes de invalidação interna de uma pesquisa experimental, foram considerados na execução deste estudo com o propósito de diminuir essas possíveis ameaças de maneira que seja plausível apresentar um resultado que represente o verdadeiro efeito da manipulação.

### **3.9.2 Validade Externa da Pesquisa**

Validade externa em pesquisas experimentais ou quase-experimentais representa o quanto os resultados da pesquisa podem ser generalizados para além dos grupos experimentais.

Entendida por Sampieri et al. (2006, p.211) como o “[...] grau de generalização dos resultados de um experimento em situações não-experimentais e a outros indivíduos ou populações.” A validade externa, assim como a validade interna, é ameaçada por fatores que podem diminuir ou limitar o alcance dos achados da pesquisa. Assim, o desenho quase-experimental deve tentar controlar esses possíveis fatores de forma que seus efeitos possam ser neutralizados ou minimizados.

Brach e Glass (1968, *apud* GALL et al. 2003, p.375) identificaram possíveis fatores que podem ameaçar a validade externa de uma pesquisa e classificam os mesmos em dois grupos denominados de validade populacional e validade ecológica. A validade populacional se refere à generalização dos resultados da amostra pesquisada para uma população maior. A validade ecológica se refere à extensão em que o resultado pode ser generalizado a partir de um conjunto de condições ambientais criadas pelo pesquisador para diferentes condições ambientais.

Quanto à validade populacional, considerando que a amostra definida nesta pesquisa compreende os alunos de determinadas instituições de ensino estadual e federal e que estão na fase final do curso, o máximo que se pode generalizar é para a específica população abrangida no experimento, não sendo generalizados para todos os alunos que estão cursando Ciências Contábeis no Brasil.

Ainda no contexto de validade populacional, Gall et al., (2003, p.375) destacam que a extensão com que as variáveis pessoais interagem com os efeitos do tratamento também são fatores que podem limitar a generalização. Essas variáveis pessoais podem se apresentar nas mais diversas características e níveis como, por exemplo, gênero, nível de conhecimento e ambição. Assim, a estratégia utilizada no intuito de controlar seus possíveis efeitos no resultado da pesquisa foi a atribuição dos sujeitos aos grupos de forma aleatória.

## 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O presente capítulo é destinado à apresentação dos dados/informações obtidos junto aos alunos do curso de Ciências Contábeis vinculados a algumas IES no Brasil por meio da aplicação do instrumento de pesquisa pela *web*. Inicialmente são apresentados os dados demográficos dos participantes e na sequência os procedimentos de testes não paramétricos (análises associativas) com os dados principais da pesquisa. Em função da existência de duas fontes de dados (alunos do congresso e alunos de IESs), foi dada ênfase aos dados da fonte principal (alunos das IESs) e quando se julgou necessário, para efeitos de comparação, foram apresentados os dados dos alunos do congresso (fonte secundária).

### 4.1 Dados Demográficos dos Participantes

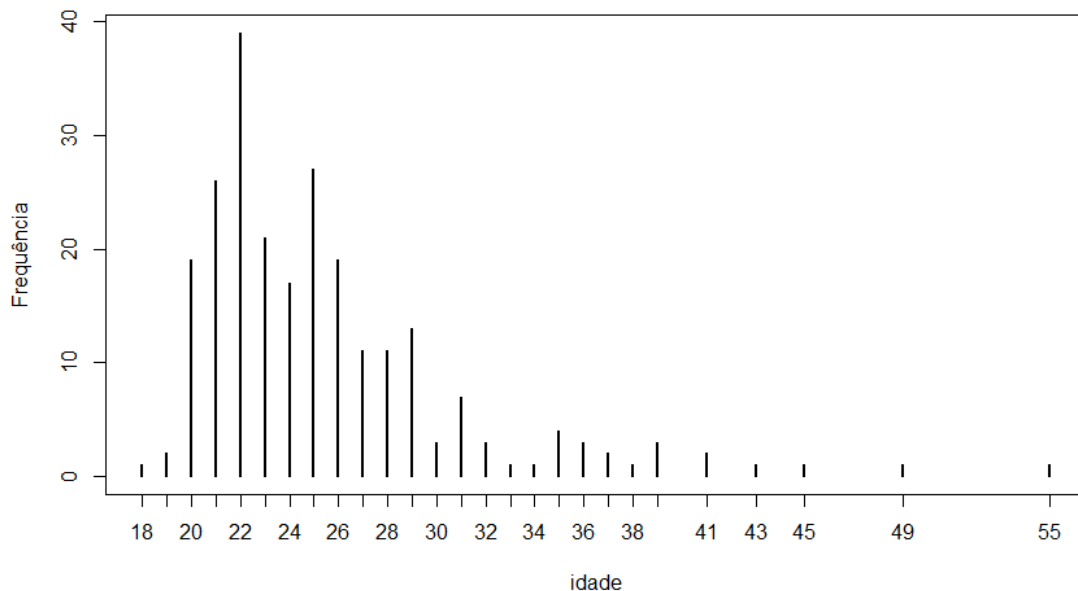
A quantidade de participantes na pesquisa foi de 411 alunos, dos quais 171 estavam vinculados à fonte secundária dos dados (a qual será denominada a partir daqui de “alunos congresso”) e 240 estavam vinculados à fonte principal dos dados, que compreende as universidades alvo do estudo (que será denominada a partir daqui de “alunos universidades”). A composição dos participantes (congresso e universidades) pode ser observada na Tabela 2. Além disso, os alunos foram divididos entre grupo experimental (202) e grupo controle (209).

Tabela 2 - Quantidade de participantes em cada grupo e suas respectivas fontes.

Fonte	Controle	Experimental	Total
Congresso	87	84	171
FEARP	17	16	33
UFG	11	11	22
UFMG	8	7	15
UFPR	8	8	16
UFRGS	35	36	71
UFSC	14	13	27
UFU	13	12	25
UNEB	5	4	9
USP	11	11	22
Total	209	202	411

### Idade dos Participantes

Em relação à idade dos alunos participantes, percebe-se uma concentração alta entre 20 e 26 anos, condizente com a média de 25,4 anos, o coeficiente de variação de 21,17% torna a medida apropriada. Além disso, foram verificados alguns valores mais altos de idade, porém estas se encontram com baixa frequência. O Gráfico 4 apresenta a frequência da idade dos alunos pertencentes às universidades.



**Gráfico 4.** Frequências das idades dos sujeitos participantes na pesquisa.

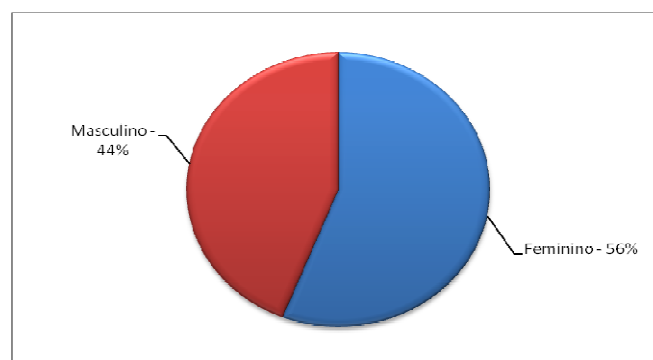
Os alunos congresso apresentaram uma situação semelhante em relação à idade dos alunos universidades, onde há uma concentração alta de jovens, tanto que a média e o coeficiente de



variação foram 24,98 e 26,07%, respectivamente. Houve também a incidência de pessoas com maior idade, contudo representando uma pequena quantidade. Assim, os alunos participantes da pesquisa são caracterizados em sua maioria por jovens pertencentes à geração Y, os quais nasceram entre 1980 e 1994, conforme classificação apresentada na revisão teórica (Cordeiro, 2012; Hansen & Leuty, 2012; McCrindle, 2006).

## Sexo

O Gráfico 4 mostra a classificação dos sujeitos da pesquisa em relação à variável sexo. Pode-se observar uma diferença pequena entre a quantidade de participantes em relação ao seu gênero, sendo em valores absolutos igual a 28, de um total de 134 (56%) mulheres e 106 (44%) homens, somando 240 estudantes universitários.



**Gráfico 5:** Sexo dos estudantes universitários pesquisados.

Essa classificação entre sexos, também se apresentou semelhante para os alunos congresso, sendo que das 171 pessoas pesquisadas, 99 (58%) foram mulheres e 72 (42%) homens, resultando numa diferença em termos absoluto de 17 alunos. Apesar da prevalência feminina entre os participantes, a diferença entre gêneros mostrou-se relativamente baixa.

## Renda Familiar

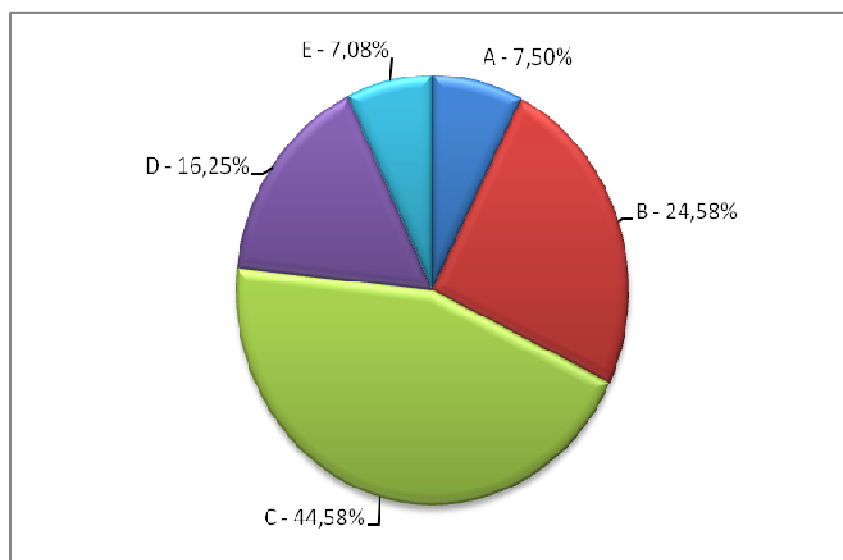
Uma das variáveis de interesse na pesquisa foi a renda familiar dos participantes, a qual poderia influenciar significativamente na preferência pelas atividades profissionais em estudo, em especial a de auditor. Com o objetivo de verificar a existência ou não dessa influência, foi solicitado aos participantes que indicassem a renda familiar de acordo com as faixas de renda dispostas na Tabela 3, a qual foi baseada em números de salários mínimos conforme estabelecido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e utilizada por institutos de pesquisas como o Instituto Brasileiro de Opinião e Estatística (IBOPE).

Tabela 3 - Legenda das rendas e seus respectivos valores.

Renda	Valor	Estrato Social
( )	Até R\$ 1.356,00	E
( )	De R\$ 1.356,00 a R\$ 2.712,00	D
( )	De R\$ 2.712,00 a R\$ 6.780,00	C
( )	De R\$ 6.780,00 a R\$ 13.560,00	B
( )	Acima de 13.560,00	A

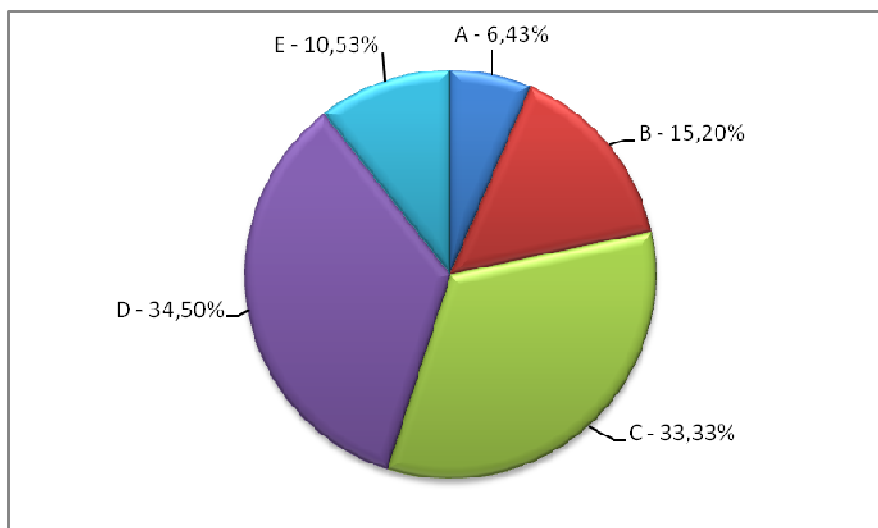
Obs. A composição da tabela baseia-se no valor do Salário Mínimo de R\$ 678,00

O Gráfico 6 apresenta a variável renda familiar dos alunos universidades, conforme classificação descrita na Tabela 3. Percebe-se que a maioria dos universitários (69%) possui renda familiar média entre R\$2.712,00 a R\$13.560,00 pertencendo, portanto, às classes sociais B e C, conforme classificação estabelecida anteriormente. Observa-se também que tanto a menor quanto a maior renda possuem uma porcentagem baixa de pessoas.



**Gráfico 6.** Distribuição dos participantes provenientes das Universidades por renda familiar.

Os alunos participantes provenientes do congresso tiveram uma configuração de renda relativamente diferenciada em relação aos alunos das universidades dentro das faixas B e C, apresentando ambas as faixas 48,53% comparativamente aos 69% dos alunos universidades nessas mesmas classes. O Gráfico 7 mostra essa concentração maior entre as classes C e D, com 33,33% e 34,50% respectivamente.



**Gráfico 7.** Distribuição dos participantes provenientes do Congresso por renda familiar.

#### 4.2 Escalas de Valência e Instrumentalidade Ocupacional

Conforme preconiza a teoria das expectativas de Vroom (1964), o modelo de valência ou preferência possui duas escalas (valência de segunda ordem e instrumentalidade) que quando somadas ou multiplicadas se obtém os índices de preferência (valência de primeira ordem) por determinada ocupação.

Conforme descrito no tópico sobre metodologia, a valência de segunda ordem foi obtida por meio de questionamentos aos sujeitos da pesquisa sobre oito possíveis atributos de trabalho. Os atributos foram os resultados esperados em um futuro trabalho profissional, medidos em uma escala de importância de 0 a 10, conforme demonstrado na Tabela 4. A instrumentalidade foi medida por meio de uma escala de 0% a 100% e sumarizou a opinião dos participantes em relação à probabilidade de obter o máximo de resultados desejáveis aceitando uma das vagas de analista financeiro, auditor ou consultor como oportunidade de emprego no futuro profissional. Assim, foram utilizados os valores das escalas de cada atributo, sumarizados em um índice único para cada profissão, como segue:

$$(Valência)_i = \frac{A_1 + A_2 + A_3 + A_4 + A_5 + A_8}{60} * \frac{(Instrumentalidade)_i}{100}$$

em que  $i = 1, 2, 3$  indexa as profissões auditor, consultor e analista e  $A_j$  representa o atributo  $j$ .

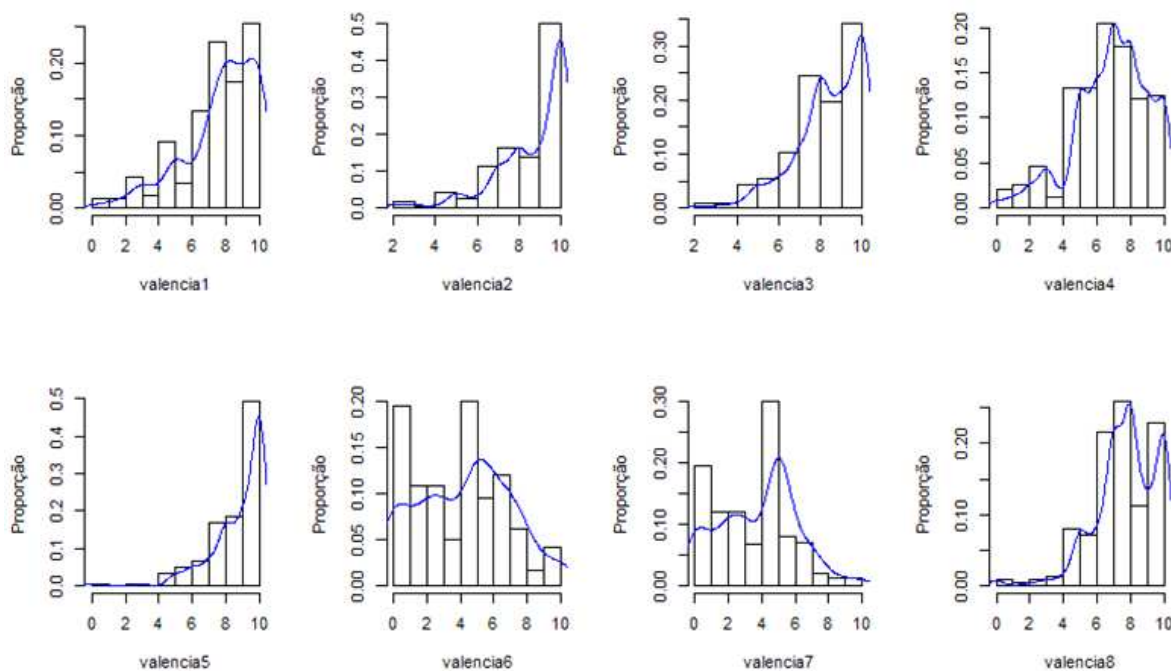
Os atributos de trabalhos apresentados aos participantes estão espelhados na Tabela 4 e foram vinculados a cada uma das atividades profissionais (auditor, consultor e analista financeiro).

Tabela 4 - Legenda dos atributos de trabalho usados para medição de suas respectivas valências.

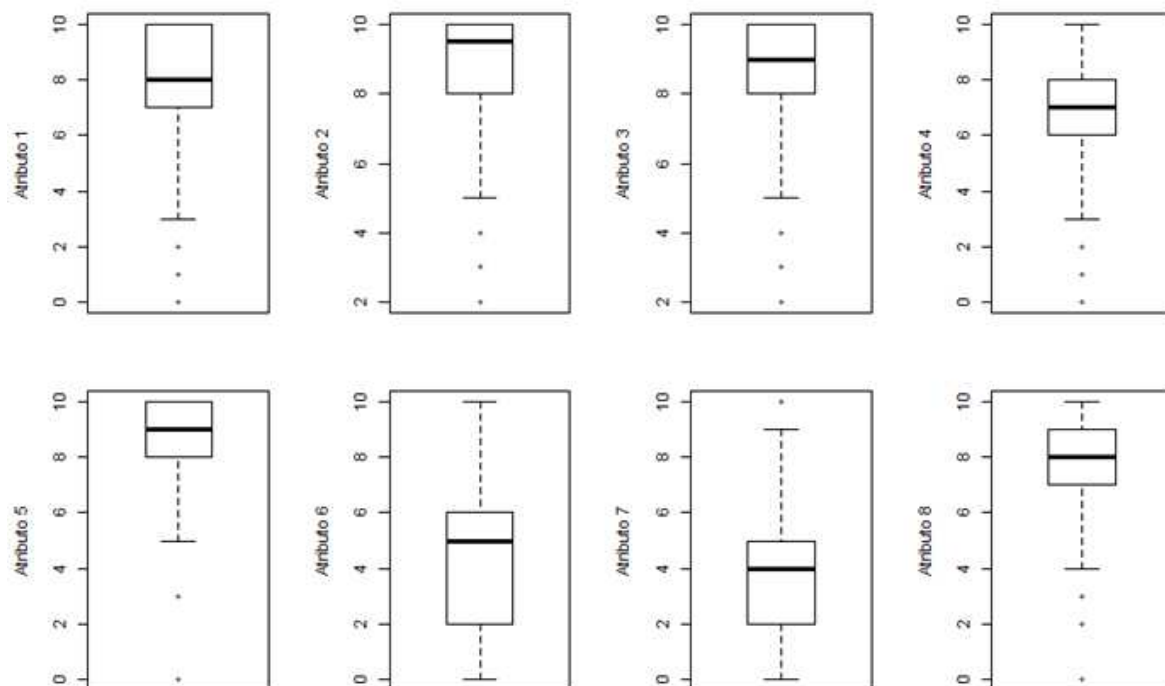
Sequência	Atributos de Trabalho
Atributo 1	Ter oportunidade de desempenhar várias funções e atividades no trabalho.
Atributo 2	Ter estabilidade e segurança no trabalho.
Atributo 3	Conseguir alta remuneração.
Atributo 4	Status social e profissional.
Atributo 5	Oportunidade de avanço na carreira profissional.
Atributo 6	Necessidade de fazer várias viagens em função do trabalho.
Atributo 7	Necessidade de fazer horas extras.
Atributo 8	Necessidade de realizar cursos e treinamentos profissionais.

Fonte: Dados da Pesquisa

São apresentados na Figura 3 os histogramas e as distribuições para o grau de importância dos atributos de trabalho dos alunos universidades, enquanto que na Figura 4 são apresentados os diagramas de caixa dessas mesmas distribuições.



**Figura 3.** Histogramas do grau de importância dos atributos de trabalho dos pesquisados nas Universidades.



**Figura 4.** Diagramas de caixa (Box-Plot) do grau de importância dos atributos de trabalho dos alunos Universidades

Tabela 5 - Estatística resumo do grau de importância dos atributos respondidos pelos alunos universidades.

<b>Atributo</b>	<b>Média</b>	<b>Mínimo</b>	<b>1º Quartil</b>	<b>Mediana</b>	<b>3º Quartil</b>	<b>Máximo</b>
1	7,77	0	7	8	10	10
2	8,74	2	8	9,5	10	10
3	8,46	2	8	9	10	10
4	6,92	0	6	7	8	10
5	8,85	0	8	9	10	10
6	4,28	0	2	5	6	10
7	3,82	0	2	4	5	10
8	7,79	0	7	8	9	10

Observa-se pela Tabela 5 e nas Figuras 3 e 4 que os atributos 1, 2, 3, 4, 5 e 8 tiveram concentrações de avaliações altas, com destaque para o segundo, terceiro e quinto atributos, cujas medianas foram iguais ou superiores a nove, especialmente o segundo atributo possui 50% das notas superiores ou iguais a 9,5. Já o sexto e sétimo concentraram-se em notas baixas e medianas.

Comparando os alunos do congresso e alunos universidades, observa-se nas Tabelas 5 e 6 que as preferências pelos atributos de trabalhos apresentaram índices semelhantes, inclusive com

o mesmo *ranking* de classificação para todos os atributos. Destaca-se que os escores médios dos alunos congresso foram maiores do que os escores dos alunos universidades.

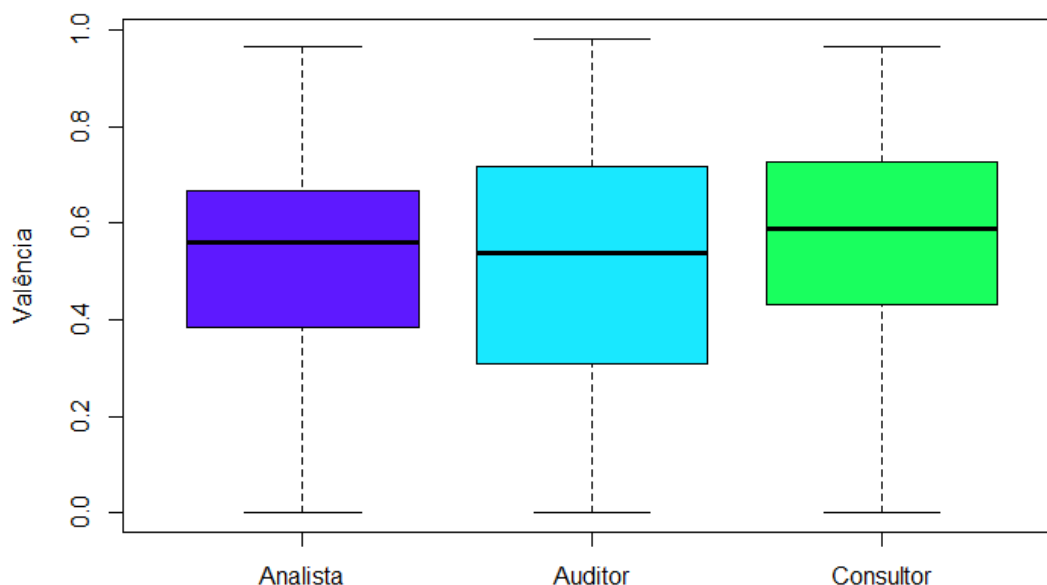
Tabela 6 - Estatística resumo do grau de importância dos atributos respondidos pelos alunos congresso.

<b>Atributo</b>	<b>Média</b>	<b>Mínimo</b>	<b>1º Quartil</b>	<b>Mediana</b>	<b>3º Quartil</b>	<b>Máximo</b>
1	8,08	2	7	8	10	10
2	8,84	3	8	10	10	10
3	8,66	2	8	9	10	10
4	7,77	0	7	8	9	10
5	9,28	5	9	10	10	10
6	5,47	0	4	6	7	10
7	4,58	0	3	5	6	10
8	8,40	0	8	9	10	10

O *ranking* de preferência pelos atributos de trabalho, tanto dos alunos universidades quanto dos alunos congresso, configurou-se da seguinte maneira: 1º: Oportunidade de avanço na carreira profissional; 2º: Ter estabilidade e segurança no trabalho; 3º: Conseguir alta remuneração; 4º: Necessidade de realizar cursos e treinamentos profissionais; 5º: Ter oportunidade de desempenhar várias funções e atividades no trabalho; 6º: Status social e profissional; 7º: Necessidade de fazer várias viagens em função do trabalho; 8º: Necessidade de fazer horas extras.

Os escores das instrumentalidades foram obtidos perguntando aos participantes a percepção sobre a probabilidade de alcançar o máximo de resultados ou atributos de trabalho desejáveis para cada uma das profissões definidas na pesquisa. Com isso, foi possível verificar o *link* entre a instrumentalidade de cada atividade profissional e as respectivas valências de segunda ordem.

A valência ocupacional de primeira ordem foi calculada pela forma apresentada na metodologia utilizando-se do modelo multiplicativo. No Gráfico 8 observa-se os diagramas de caixa da valência para as três profissões consideradas, em relação aos alunos universidades.



**Gráfico 8.** Diagramas de caixa das Valências dos alunos universidades para as três profissões consideradas.

Tabela 7 - Estatística resumo da variável valência dos alunos universidades para as três profissões consideradas.

Estatísticas	Valência		
	Analista Financeiro	Auditor	Consultor
Média	0,51	0,51	0,57
CV(%)	41,28	50,72	38,55

Percebe-se pela Tabela 7 que a valência média para todas as profissões é muito similar, comportamento também visualizado no Gráfico 8, sendo que as mesmas apresentam coeficiente de variação razoável, indicando que a média é uma medida boa para representar o grupo.

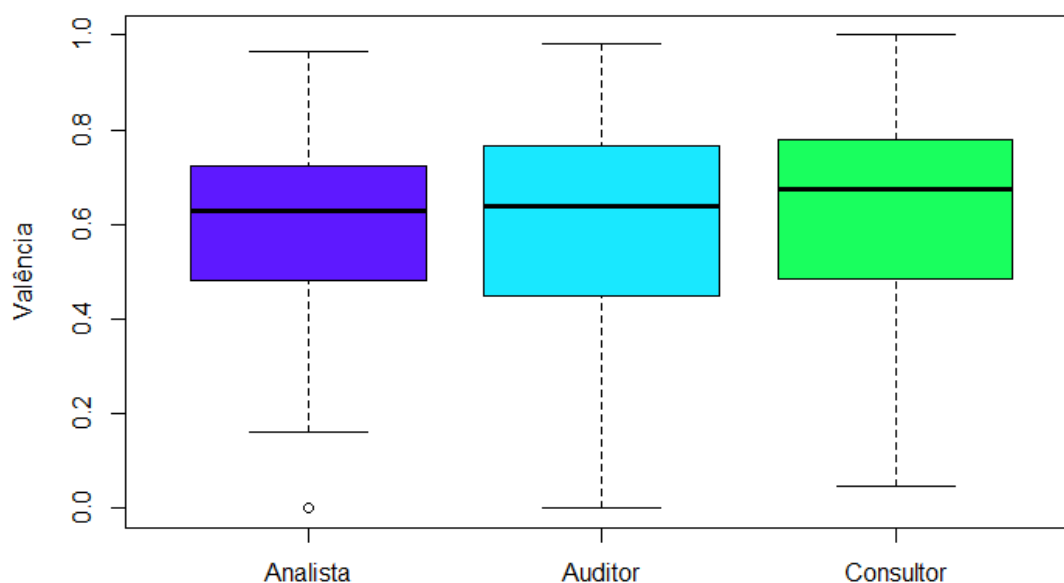
Para que as análises associativas fossem realizadas, foi necessário categorizar a variável valência como baixa, média e alta, seguindo o seguinte critério: menor que **0,4**; entre **0,4** e **0,7** e maior que **0,7**, respectivamente.

Tabela 8 - Frequência das valências referente às respostas dos alunos universidades para as três profissões.

Valência	Analista	Auditor	Consultor
Alta	48	65	78
Média	125	90	108
Baixa	67	85	54

Observa-se na Tabela 8 que a valência para a profissão consultor teve maior frequência de classificações altas para os entrevistados nas universidades, representando 32,5%, tendo ainda 45% das classificações médias e a apenas 22,5% de classificações baixas, sendo o menor número de classificações baixas entre as profissões. Para as profissões de analista e auditor o maior número de classificações também foi médio, porém a classificação alta nessas profissões apareceu com menor frequência. Observa-se também que a profissão de auditor teve a maior frequência com baixa valência entre as três profissões, indicando que a auditoria foi visualizada para um maior número de alunos como aquela provável de não alcançar os atributos de trabalho desejáveis, ou seja, aquela que teve mais rejeição comparativamente às outras atividades.

Considerando agora os alunos originários do congresso constata-se pelo Gráfico 9 que os diagramas de caixas estão semelhantes aos dos alunos entrevistados nas universidades, a não ser pelo limite inferior e o ponto discrepante no diagrama da vaga de analista.



**Gráfico 9.** Diagramas de caixa das Valências dos alunos congresso para as três profissões consideradas.

Tabela 9 - Estatística resumo da variável valência dos alunos congresso para as três profissões consideradas.

Estatísticas	Valência		
	Analista Financeiro	Auditor	Consultor
Média	0,59	0,60	0,64
CV(%)	35,81	39,41	30,68



Como na Tabela 8, as médias são parecidas entre as profissões, porém na Tabela 9 os coeficientes de variação são menores, tornando a média uma medida ainda mais adequada para representar os dados.

Tabela 10 - Frequências das valências referentes às respostas dos alunos congresso para as três profissões.

<b>Valência</b>	<b>Analista</b>	<b>Auditor</b>	<b>Consultor</b>
Alta	57	65	77
Média	33	35	22
Baixa	81	71	72

Observando a Tabela 10 verifica-se mais uma vez que a valência para a profissão de consultor teve maior frequência de classificações altas para os pesquisados, representando 45%, contudo 42% se posicionaram na valência baixa. Já as valências de analista e auditor tiveram resultados muito próximos, com maior número de valências baixas, seguido por altas e, com menor frequência, médias.

Importante destacar que as diferenças percebidas nos níveis de valências entre os alunos originários das universidades e do congresso podem ter ocorrido em função do tempo de curso desses alunos, em que 52% (89) dos alunos oriundos do congresso estavam cursando 1º, 2º ou 3º ano. Já os alunos universidades estavam no último período do curso, ou seja, 4º ou 5º ano. Talvez a percepção das atividades profissionais possa ter sido influenciada por essa maturação, em que alunos nas fases iniciais do curso poderiam não ter uma percepção clara dessas atividades profissionais, possivelmente influenciando suas respostas.

### **4.3 Medidas de Frequência do Grupo de Controle e Grupo Experimental**

#### **Grupo de Controle**

Esta pesquisa foi estruturada de maneira que os participantes em cada uma das IESs fossem distribuídos aleatoriamente (conforme ordem de acesso à pesquisa) ao grupo de controle ou ao grupo experimental. Essa distribuição aleatória resultou em 122 alunos direcionados ao grupo de controle e 118 alunos ao grupo experimental, em relação aos alunos universidades.

Foi solicitado aos participantes do grupo de controle para se manifestarem em relação ao aceite ou não da vaga de trabalho que estava sendo ofertada, com isso foi possível identificar a preferência ou não de cada participante em relação às atividades profissionais utilizadas na pesquisa. Conforme espelhado na Tabela 11, percebe-se que a maioria dos alunos universidades do grupo de controle aceitou a vaga de auditor, totalizando 66,39% dos sujeitos desse grupo, enquanto que o número de rejeição às vagas de auditor foi de 33,61%.

Tabela 11 - Frequência da aceitação e rejeição da vaga de auditor dos alunos universidades do grupo controle.

<b>Vaga</b>	<b>Frequência</b>	<b>Proporção</b>
Sim	81	0,6639
Não	41	0,3361
Total	122	1,0000

Nota-se na Tabela 12 uma situação semelhante à apresentada na Tabela 11, na qual aproximadamente dois terços dos alunos universidades aceitaram a vaga de consultor, ou seja, praticamente o mesmo número de alunos que aceitou a vaga de auditor, também aceitou a vaga de consultor, representando 67,21% dos participantes do grupo de controle.

Tabela 12 - Frequência da aceitação e rejeição da vaga de consultor dos alunos universidades do grupo controle.

<b>Vaga</b>	<b>Frequência</b>	<b>Proporção</b>
Sim	82	0,6721
Não	40	0,3279
Total	122	1

Em relação à vaga de analista financeiro, é possível observar uma pequena diferenciação em relação às outras duas atividades, em que o número de aceites à vaga do grupo de controle foi próximo ao número de rejeição, totalizando 56,56% de aceites e 43,44% de não aceites, conforme mostrado na Tabela 13.

Tabela 13 - Frequência da aceitação e rejeição da vaga de analista dos alunos universidades do grupo controle.

<b>Vaga</b>	<b>Frequência</b>	<b>Proporção</b>
Sim	69	0,5656
Não	53	0,4344
Total	122	1

Os dados levantados com os sujeitos do grupo de controle indicaram que as atividades profissionais em análise tiveram proporção maior de aceite em relação à rejeição. Evidenciando que mesmo sem o estímulo da remuneração essas atividades são percebidas pela maioria dos alunos como uma possível escolha profissional.

### **Grupo Experimental**

Este tópico é destinado a apresentar as mensurações e análises referentes ao grupo experimental cuja diferenciação em relação ao grupo de controle é o estímulo da remuneração apresentada nas ofertas das vagas aos alunos participantes.

Foi utilizada tanto para o grupo de controle como para o experimental a mesma sequência nas ofertas das vagas de trabalho, onde inicialmente foram ofertadas as vagas de trabalho para a profissão de auditor, na sequência para consultor e ao final para a vaga de analista financeiro, todas com suas respectivas classes de remuneração (abaixo do mercado, média do mercado e acima do mercado).

Iniciando as mensurações com a vaga de auditor, constatou-se que quando ofertada a respectiva vaga aos alunos do grupo experimental com o estímulo da remuneração, comparativamente ao grupo de controle, apenas 7,63% (9 alunos) não aceitaram a vaga por nenhum valor, enquanto que para o grupo de controle sem o estímulo da remuneração verificou-se que 33,61% (41 alunos) não aceitaram a vaga. As frequências apresentadas indicam que o estímulo da remuneração tende a influenciar na decisão dos alunos em aceitar ou não a vaga.

Tabela 14 - Proporção de aceite da vaga de auditor com o estímulo da remuneração, referente aos alunos universidades do grupo experimental.

<b>Salário</b>	<b>Frequência</b>	<b>Proporção</b>
R\$ 2.580,00	52	0,4407
R\$ 3.500,00	20	0,1695
R\$ 4.750,00	16	0,1356
maior que R\$5.000,00	21	0,1780
nenhum salário	9	0,0763
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>1</b>

\* **Média dos salários acima de \$5.000,00 = R\$6.847,62.**

A Tabela 14 demonstra a proporção de aceite da vaga por faixa salarial, em que 44,07% dos alunos aceitaram a vaga de auditor logo na primeira oferta e apenas 7,63% não aceitou a vaga

por nenhum salário. Destaca-se também que 17,8% dos alunos apresentaram um preço de referência para aceitar a vaga acima dos valores fixados na pesquisa como “maior que o mercado”, ou seja, para esses alunos o aceite esteve condicionado a um salário maior do que aqueles estipulados na pesquisa, apresentando um valor médio de R\$6.847,62.

Os alunos congresso apresentaram proporção semelhante aos alunos universidades, em que 89,3% aceitaram a vaga com o estímulo da remuneração e somente 10,71% não aceitaram por nenhum valor. A média salarial do aceite com valores acima do mercado ficou em R\$ 6.300,00, pouco abaixo da média verificada com os alunos universidades. Uma das possíveis explicações para essas diferenças pode ter sido o período de curso dos alunos congresso, em que boa parcela estava nos primeiros anos do curso.

Tabela 15 - Proporção de aceite da vaga de auditor com o estímulo da remuneração, referente aos alunos congresso do grupo experimental.

<b>Salário</b>	<b>Frequência</b>	<b>Proporção</b>
R\$ 2.580,00	43	0,5119
R\$ 3.500,00	13	0,1548
R\$ 4.750,00	9	0,1071
maior que R\$5.000,00	10	0,1190
nenhum salário	9	0,1071
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>1</b>

**\*Média dos salários acima de \$5.000,00 = R\$6.300,00.**

Observa-se também na Tabela 15 que mais da metade dos questionados aceitou a vaga de auditor logo na primeira oferta, percentual ainda maior do que o apresentado na Tabela 14.

Tabela 16 - Proporção de aceite da vaga de consultor com o estímulo da remuneração, referente aos alunos universidades do grupo experimental.

<b>Salário</b>	<b>Frequência</b>	<b>Proporção</b>
R\$ 1.790,00	13	0,1102
R\$ 2.500,00	44	0,3729
R\$ 3.500,00	26	0,2203
maior que R\$4.000,00	26	0,2203
nenhum salário	9	0,0763
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>1</b>

**\*Média dos salários acima de \$4.000,00 = R\$ 5.559,62**

Verifica-se pela Tabela 16 que diferentemente da vaga de auditor, aproximadamente 11% dos alunos aceitaram a primeira vaga de consultor, porém quase 40% aceitou a segunda vaga.

Essa ocorrência pode estar ligada ao efeito maturação da pesquisa, na qual o salário ofertado na segunda opção era próximo ao apresentado na primeira opção da vaga para auditor, em que o aluno poderia ter fixado uma base salarial em relação aos valores apresentados inicialmente para a atividade de auditoria.

Foi verificada também que apenas 7,63% dos alunos não aceitaram a vaga de consultor por nenhum dos estímulos salariais, se comparada aos 32,8% do grupo de controle que não aceitaram a vaga quando o estímulo salarial estava ausente.

Em relação aos alunos congresso para a vaga de consultor, constatou-se semelhantemente à vaga de auditor, que aproximadamente 10% dos alunos não aceitaram a vaga por valor algum e que a média salarial mais alta girou em torno de R\$5.700,00.

Tabela 17 - Proporção de aceite da vaga de analista com o da remuneração, referente aos alunos universidades do grupo experimental.

<b>Salário</b>	<b>Frequência</b>	<b>Proporção</b>
R\$ 1.920,00	20	0,1695
R\$ 2.500,00	31	0,2627
R\$ 3.250,00	23	0,1949
maior que R\$3.500,00	29	0,2458
nenhum salário	15	0,1271
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>1</b>

**\*Média dos salários acima de \$3.500,00 = R\$ 5.225,86.**

Observa-se na Tabela 17, para a vaga de analista financeiro que, similarmente ao apresentado na Tabela 16 para a vaga de consultor, pouco mais de 15% aceitaram a primeira vaga, porém mais de 25% aceitaram a segunda vaga, cujo salário é próximo ao ofertado na primeira vaga de auditor, isso remete à mesma observação feita anteriormente sobre o efeito maturação da pesquisa. Mesmo assim, foi constatado que somente 12,71% não aceitaram a vaga por nenhum dos estímulos salariais, diferentemente dos 43,44% que não aceitaram a vaga quando o estímulo salarial estava ausente no grupo de controle.

Ainda em relação à vaga de analista, com alunos congresso, foi constatada uma situação semelhante ao ocorrido para as vagas de auditor e consultor, apresentando aproximadamente 10% de não aceite por nenhum valor. A média de salário acima do mercado para esse grupo ficou em torno de R\$ 5.300,00

Em uma análise geral dos dados de proporcionalidade apresentados para o grupo experimental é possível afirmar que há indicativo de que o estímulo da remuneração pode influenciar na atratividade da vaga para todas as atividades profissionais (auditor, analista e consultor). Essa possível influência em termos da proporcionalidade girou em torno de 25% a 30% se comprada ao grupo de controle.

#### 4.4 Medidas de Associação entre Valência Ocupacional e Escolha das Vagas

##### Grupo de Controle

O modelo teórico de Vroom sobre valência ocupacional prevê que os indivíduos irão escolher aquelas ocupações que apresentarem um alto índice de valência (valência de segunda ordem e instrumentalidade).

Esse pressuposto da teoria foi constatado nessa pesquisa com o grupo de controle, em que 93,75% dos indivíduos que tiveram um índice de valência alto, aceitaram a vaga de auditoria e somente 6,25% não aceitaram a vaga. Por outro lado, 57,45% daqueles que tiveram valência baixa não aceitaram a vaga, estando coerente com o que prevê a teoria e revelando a influência da remuneração com aqueles sujeitos que não demonstraram ter preferência pela auditoria. No intuito de verificar o nível de significância dessas medidas, foram calculadas algumas medidas de associação como seguem:

O qui-quadrado de Pearson foi de  $\chi^2 = 23,33$  ( $p\text{-valor} < 0,0001$ ), Coeficiente de Correlação de Pearson  $C = 0,40$ , Coeficiente de Tschuprow foi de  $T = 0,52$ ; Coeficiente de Associação de Cramer foi de  $V = 0,43$ . Pode-se dizer que há indicativos de associação moderada entre o nível de valência de auditor com aceitação da vaga de auditor, para alunos universidades do grupo controle.

Tabela 18 - Percentual de aceite da vaga de auditor por nível de valência, para os alunos universidades do grupo controle.

Vaga	Valência Auditor		
	Alta	Média	Baixa
Sim	93,75%	72,09%	42,55%
Não	6,25%	27,91%	57,45%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

O mesmo procedimento foi realizado para as atividades profissionais de consultor e analista financeiro, conforme demonstrado na Tabela 19 e 20, a seguir.

Tabela 19 - Percentual de aceite da vaga de consultor por nível de valência, para os alunos universidades do grupo controle.

Vaga	Valência Consultor		
	Alta	Média	Baixa
Sim	84,62%	68,42%	38,46%
Não	15,38%	31,58%	61,54%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Apesar dos índices (consultor e analista financeiro) apresentarem uma menor associação entre as valências e o aceite da vaga, comparativamente à atividade de auditor, pode-se dizer que há indicativo de associação na aceitação dessas vagas para alunos universidades do grupo controle.

Na Tabela 19 observa-se que para as valências mais altas o percentual de aceite é maior e para as valências baixas o número de aceites é menor. As medidas de associação calculadas para a atividade de consultor foram as seguintes:  $\chi^2 = 15,15$  ( $p\text{-valor} < 0,0001$ );  $C = 0,33$ ,  $T = 0,41$  e  $V = 0,35$ .

Tabela 20 - Percentual de aceite da vaga de analista por nível de valência, para alunos universidades do grupo controle.

Vaga	Valência Analista		
	Alta	Média	Baixa
Sim	77,78%	62,07%	32,43%
Não	22,22%	37,93%	67,57%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

A Tabela 20 apresenta um padrão semelhante ao observado para as profissões anteriores. As medidas de associação calculadas foram:  $\chi^2 = 14,43$  ( $p\text{-valor} = 0,00015$ ),  $C = 0,32$ ,  $T = 0,41$  e  $V = 0,34$ , portanto há indícios de associação entre a aceitação dos universitários pela vaga de analista com o nível de valência de analista no grupo de controle.

As mensurações e análises apresentadas neste tópico, relacionando dados de valência e o aceite ou não da vaga ofertada indicam que os pressupostos do modelo de valência da teoria da expectativa teve suporte com os dados aqui apresentados, pois os testes não paramétricos

mostraram uma possível associação entre a variável valência e escolha. A atividade profissional que evidenciou maior correlação entre as três pesquisadas foi a de auditor, cujo índice de correlação de Pearson foi de 0,40, enquanto que esse mesmo índice foi de 0,33 e 0,32 para as atividades de consultor e analista financeiro respectivamente.

### Grupo experimental

Este tópico apresenta as mensurações e análises dos dados obtidos junto ao grupo experimental em relação ao nível de valência e o aceite da vaga para cada uma das atividades profissionais em questão. Destaca-se que a única diferença em relação ao tópico anterior é a presença da remuneração quando da escolha ou não da vaga ofertada. Com isso, o modelo de valência da teoria da expectativa também será colocado em discussão de maneira a verificar se os pressupostos do modelo foram observados nessa configuração de pesquisa.

Os dados relacionados ao aceite ou não da vaga de auditor, apresentados na Tabela 21, indicam para um suporte aos pressupostos do modelo de valência, uma vez que os 100% dos participantes que demonstraram inicialmente uma valência alta, aceitaram a vaga ofertada em uma das categorias salariais.

Tabela 21 - Aceite das vagas por níveis salariais e valências para a profissão de auditor, dos alunos universidades do grupo experimental.

Salário	Valência Auditor		
	Alta	Média	Baixa
R\$ 2.580,00	75,76%	36,17%	26,32%
R\$ 3.500,00	9,09%	19,15%	21,05%
R\$ 4.750,00	6,06%	17,02%	15,79%
maior que R\$5.000,00	9,09%	21,28%	21,05%
nenhum salário	0,00%	6,38%	15,79%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Observa-se ainda na Tabela 21 que para a valência alta, a proporção de aceites à primeira vaga foi maior que 75%, enquanto que para a valência média foi aproximadamente 36% e para a baixa foi 26%. Para as ofertas com salários mais altos, a proporção de aceites com valência média e baixa foi similar. A proporção de alunos que não aceitaram a vaga por salário algum foi quase 10% maior para a valência baixa do que para a valência média, sendo zero para a valência alta. Portanto, com as medidas de associação calculadas  $\chi^2 = 22,42$  ( $p$ -



$valor < 0,0001$ ),  $C = 0,3996$ ,  $T = 0,37$  e  $V = 0,3082$ , pode-se dizer que há um indicativo de associação moderada entre as variáveis.

Tabela 22 - Aceite das vagas por níveis salariais e valências para a profissão de auditor, dos alunos congresso do grupo experimental.

Salário	Valência Auditor		
	Alta	Média	Baixa
R\$ 2.580,00	61,76%	60,61%	11,76%
R\$ 3.500,00	14,71%	15,15%	17,65%
R\$ 4.750,00	14,71%	3,03%	17,65%
maior que R\$5.000,00	8,82%	9,09%	23,53%
nenhum salário	0,00%	12,12%	29,41%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Na Tabela 22 observa-se que entre os alunos congresso a proporção de aceites no primeiro nível salarial para a vaga de auditor foi similar entre as valências alta e média e aqueles com valências baixas apresentaram um baixo índice de aceite (11,76%) na primeira oferta da vaga, situação essa que está em conformidade com os preceitos da teoria que embasa essa pesquisa. Por outro lado, 100% daqueles que apresentaram valências altas aceitaram a vaga ofertada em alguma das classes de remuneração.

Assim, com as medidas de associação calculadas,  $\chi^2 = 21,3$  ( $p\text{-valor} < 0,0001$ ),  $C = 0,45$ ,  $T = 0,42$  e  $V = 0,36$ , nota-se que também há indícios de associação moderada entre o salário com o qual a vaga de auditor foi aceita e nível de valência de auditor, para os alunos congresso.

Tabela 23 - Aceite das vagas por níveis salariais e valências para a profissão de consultor, dos alunos universidades do grupo experimental.

Salário	Valência Consultor		
	Alta	Média	Baixa
R\$ 1.790,00	10,26%	13,73%	7,14%
R\$ 2.500,00	38,46%	35,29%	39,29%
R\$ 3.500,00	25,64%	21,57%	17,86%
maior que R\$4.000,00	20,51%	23,53%	21,43%
nenhum salário	5,13%	5,88%	14,29%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Como observado anteriormente, a Tabela 23 mostra que a maior proporção de alunos aceitou a segunda vaga de consultor, não diferindo muito entre os níveis de valência, sendo os que não aceitaram a vaga por nenhum salário foram aqueles que apresentaram maior diferença

entre as classes de valência. As medidas de associação calculadas foram:  $\chi^2 = 7$  ( $p$ -valor = 0,0082);  $C = 0,17$   $T = 0,1457$  e  $V = 0,12$ , indicando indícios de associação fraca entre o salário de aceitação da vaga pelos níveis de valência de consultor.

Tabela 24 - Aceite das vagas por níveis de salários e valências para a profissão de analista, dos alunos universidades do grupo experimental.

Salário	Valência Analista		
	Alta	Média	Baixa
R\$ 1.920,00	23,81%	20,90%	3,33%
R\$ 2.500,00	23,81%	23,88%	33,33%
R\$ 3.250,00	14,29%	20,90%	20,00%
maior que R\$3.500,00	38,10%	22,39%	20,00%
nenhum salário	0,00%	11,94%	23,33%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Analisando a Tabela 24 e considerando as medidas de associação calculadas para ela,  $\chi^2 = 12,91$  ( $p$ -valor < 0,0003);  $C = 0,31$ ;  $T = 0,28$  e  $V = 0,23$ , pode-se dizer que há indícios de associação fraca entre os níveis de valência de analista com o salário de aceitação à vaga de analista. As medidas associativas calculadas para as três profissões não se configuraram similar, a atividade de consultor e analista financeiro tiveram indícios de uma fraca associação. Por outro lado, para a atividade de auditor as medidas associativas indicaram a existência de associação moderada entre valência e o aceite das vagas.

Um ponto convergente observado em todas as atividades profissionais foi que todos os sujeitos com valências altas aceitaram alguma oferta de vaga, indicando que mesmo com índices baixos e moderados de associação, todas as atividades percebidas inicialmente como atrativas (valência alta) tiveram sua aceitação por algum salário.

#### 4.5 Medidas de Associação entre o Grupo de Controle e Experimental.

Este tópico visa apresentar as medidas de associação entre o grupo de controle e o experimental no intuito de subsidiar as respostas da questão e das hipóteses levantadas na presente pesquisa. Para tanto, os cálculos apresentados nas tabelas a seguir tiveram por base as proporções em relação aos totais das linhas entre parênteses. Comparando, pois, a distribuição das proporções para vaga de auditor, consultor e analista, independentemente do grupo (linha de totais), com as distribuições diferenciadas por grupo (linhas de controle e

experimental). Inicialmente foram apresentadas as proporções sem o índice de valência e, na sequência, foram incluídos os níveis de valências.

#### 4.5.1 Análises do Grupo de Controle e Experimental sem as Valências

Tabela 25 - Aceitação da vaga de auditor dos alunos universidades por grupo.

Grupo	Vaga Auditor		Total
	Não Aceitou	Aceitou	
Controle	41(33,61%)	81(66,39%)	122(100%)
Experimental	9 (7,63%)	109(92,37%)	118(100%)
Total	50(20,83%)	190(79,17%)	240(100%)

Observa-se na Tabela 25 que dos alunos (fonte principal) pesquisados do grupo controle houveram 66,39% de aceitação à vaga de auditor e para os universitários do grupo experimental a aceitação foi de 92,37%. Com as medidas de associação calculadas:  $\chi^2 = 22,99$  ( $p\text{-valor} < 0,0001$ );  $C = 0,29$ ;  $T = 0,30$  e  $V = 0,30$ ; verifica-se que há indicativo de associação entre a aceitação da vaga de auditor e os grupos.

Destaca-se ainda que a diferença entre o grupo controle e o grupo experimental é que para o grupo de controle foi oferecida apenas uma vaga, sem menção à remuneração, enquanto que para o grupo experimental foi oferecida uma vaga com um salário inicial e no caso do aluno que não aceitou a primeira oferta foram feitas outras ofertas com salários mais altos. Dessa forma, a associação entre essas variáveis está relacionada ao estímulo financeiro.

Esses resultados também indicam que, mesmo sem considerar as valências dos sujeitos participantes, o fator remuneração teve influência na preferência pela vaga de auditor. Essa influência, medida pelos testes de associação, compreende aproximadamente 30%. Portanto, a questão de pesquisa sobre se a percepção do valor da remuneração influencia na preferência dos possíveis candidatos (ou novos entrantes) para a atividade de auditoria independente no Brasil, pode ser respondida em termos associativos indicando um índice de aproximadamente 0,30 para todos os testes realizados com o grupo experimental e o de controle com os alunos universidades (fonte principal).

Tabela 26 - Aceitação da vaga de consultor dos alunos universidades por grupo.

Grupo	Vaga Consultor		Total
	Não Aceitou	Aceitou	
Controle	40(37,79%)	82(67,21%)	122(100%)
Experimental	9(7,63%)	109(92,37%)	118(100%)
Total	49(20,42%)	191(79,58%)	240(100%)

Conforme Tabela 26, dos alunos pesquisados do grupo controle houve **67,21%** de aceitação à vaga de consultor e para os alunos do grupo experimental a aceitação foi de **92,37%**. As medidas de associação calculadas foram:  $\chi^2 = 21,84$  ( $p\text{-valor} < 0,0001$ );  $C = 0,29$ ;  $T = 0,30$ ; e  $V = 0,30$ ; portanto verifica-se que há indicativo de associação entre a aceitação da vaga de consultor pelos universitários e os grupos de controle e experimental. Isso demonstra que o fator remuneração também teve influência no aceite da vaga para a profissão de consultor, assim como verificado para a vaga de auditor.

Tabela 27 - Aceitação da vaga de analista dos alunos universidades por grupo.

Grupo	Vaga Analista		Total
	Não Aceitou	Aceitou	
Controle	53(43,44%)	69(56,56%)	122(100%)
Experimental	15(12,71%)	103(87,29%)	118(100%)
Total	68(28,33%)	172(71,67%)	240(100%)

Observa-se na Tabela 27 que entre os alunos pesquisados do grupo controle houve 56,56% de aceitação à vaga de analista e para os alunos do grupo experimental a aceitação foi de 87,29%. Pode-se identificar uma diferença de porcentagem de aceitação entre os dois grupos. Com as medidas de associação calculadas,  $\chi^2 = 26,4$  ( $p\text{-valor} < 0,0001$ );  $C = 0,31$ ;  $T = 0,33$  e  $V = 0,33$ ; verifica-se que há indicativo de associação entre a aceitação da vaga de analista entre os grupos.

A atividade de analista financeiro apresentou os escores das medidas associativas um pouco acima das atividades de auditoria e consultoria, indicando uma maior influência da remuneração na preferência por essa atividade, mesmo com um nível salarial menor em relação às outras atividades.

#### 4.5.2 Análises do Grupo de Controle e Experimental com as Valências

Para as análises a seguir foram feitas as divisões entre valências alta, média e baixa, as quais foram apresentadas respectivamente nessa mesma ordem.

Tabela 28 - Aceitação da vaga de auditor dos alunos universidades por grupo, para nível de valência alto.

Grupo	Vaga Auditor		Total
	Não Aceitou	Aceitou	
Controle	2(6,25%)	30(93,75%)	32(100%)
Experimental	0(0,00%)	33(100,00%)	33(100%)
Total	2(3,08%)	63(96,92%)	65(100%)

Na Tabela 28 observa-se que a porcentagem de aceitação para o grupo de controle é 93,75% e do grupo experimental é 100%. As medidas de associação calculadas foram  $\chi^2 = 0,54$  ( $p$ -valor = 0,4624);  $C = 0,09$ ;  $T = 0,09$  e  $V = 0,09$ ; portanto indicando uma fraquíssima associação, o que já era esperado uma vez que se a valência é alta espera-se que o aluno aceite a vaga independentemente do salário.

Essa constatação indica aceitação da hipótese de que os indivíduos que se declaram inicialmente atraídos ou com maior valência pela atividade de auditoria NÃO apresentarão diferenças em relação à probabilidade de aceitar uma oferta de trabalho na área de auditoria, independentemente do fator remuneração.

Tabela 29 - Aceitação da vaga de auditor dos alunos universidades por grupo, para nível de valência médio.

Grupo	Vaga Auditor		Total
	Não Aceitou	Aceitou	
Controle	12 (27,91%)	31 (72,09%)	43 (100%)
Experimental	3 (6,38%)	44 (93,62%)	47 (100%)
Total	15 (16,67%)	75 (83,33%)	90(100%)

Na Tabela 29 observa-se uma diferença de mais de 20% entre a proporção de aceitação, indicando uma relação entre as variáveis. As medidas de associação foram  $\chi^2 = 6,02$  ( $p$ -valor < 0,014);  $C = 0,25$ ;  $T = 0,26$  e  $V = 0,26$ , portanto, pode-se dizer que há indícios de associação entre as variáveis grupo e vaga para auditor, no nível de valência médio.

Tabela 30 - Aceitação da vaga de auditor dos alunos universidades por grupo, para nível de valência baixo.

Grupo	Vaga Auditor		Total
	Não Aceitou	Aceitou	
Controle	27 (57,45%)	20 (42,55%)	47 (100%)
Experimental	6 (15,79%)	32 (84,21%)	38 (100%)
Total	33 (38,82%)	52 (61,18%)	85 (100%)

Na Tabela 30 observa-se uma disparidade acentuada nas proporções: 84,21% de aceitação do grupo experimental e 42,55% de aceitação do grupo controle, indicando aproximadamente o dobro de aceitação para o grupo experimental. Logo, há indícios de associação entre as variáveis grupo e vaga para auditor. Os cálculos das medidas de associação foram:  $\chi^2 = 13,65$  ( $p\text{-valor} < 0,0002$ );  $C = 0,37$ ;  $T = 0,40$  e  $V = 0,40$ , que também, indicam associação moderada entre aceitação dos universitários da vaga de auditor e grupo, para o nível de valência de auditor baixo.

Essa relação responde a hipótese de pesquisa de que os indivíduos que se declararam inicialmente NÃO atraídos ou com menor valência pela atividade de auditoria apresentarão diferenças em relação à probabilidade de aceitar uma oferta de trabalho na área de auditoria, quando o fator remuneração estiver presente. Mesmo indicando uma associação moderada, pode-se dizer que a hipótese foi aceita e, conforme esperado, os indivíduos com valências baixas tiveram suas decisões influenciadas pelo incentivo financeiro.

Esse mesmo comportamento foi observado também para as outras profissões, de forma que foram apresentadas, somente as medidas de associação para cada uma das atividades e com os seus respectivos níveis de valência.

Tabela 31 - Medidas de associação das vagas de consultor e analista dos alunos universidades por grupo, para os três níveis de valências.

Atividades/Valências	Medidas de Associação
Consultor	
Valência Alta	$\chi^2 = 1,25$ ( $p\text{-valor} = 0,2636$ ); $C = 0,12$ ; $T = 0,12$ e $V = 0,13$ .
Valência Média	$\chi^2 = 9,77$ ( $p\text{-valor} = 0,0018$ ); $C = 0,29$ ; $T = 0,30$ e $V = 0,30$ .
Valência Baixa	$\chi^2 = 10,96$ ( $p\text{-valor} = 0,0009$ ); $C = 0,41$ ; $T = 0,45$ e $V = 0,45$ .
Analista	
Valência Alta	$\chi^2 = 3,49$ ( $p\text{-valor} = 0,0617$ ); $C = 0,26$ ; $T = 0,23$ e $V = 0,26$ .
Valência Média	$\chi^2 = 10,13$ ( $p\text{-valor} = 0,0015$ ); $C = 0,27$ ; $T = 0,28$ e $V = 0,28$ .
Valência Baixa	$\chi^2 = 11,28$ ( $p\text{-valor} = 0,0008$ ); $C = 0,40$ ; $T = 0,41$ e $V = 0,41$ .

A Tabela 31 mostra que quando a valência é alta o nível de associação é bem fraco, em que o valor do qui-quadrado aparece menor e conseqüentemente o nível de significância (*p-valor*) não permite aceitar a hipótese da existência de associação entre essas variáveis. Por outro lado, quando a valência é média ou baixa os índices de associação calculados e o nível de significância do qui-quadrado permitem aceitar a hipótese de associação, mesmo que moderada.

#### 4.6 Relação entre a Nota Média Geral e o Aceite das Vagas

No intuito de verificar se a nota média geral no curso teve alguma influência ou relação com a escolha da vaga em cada uma das profissões, foram calculadas as medidas de associação dessas variáveis seguindo os mesmos critérios adotados até aqui. As tabelas apresentadas na seqüência relacionam a nota média com o aceite da vaga nas referidas faixas de remuneração. Portanto, essas análises foram efetuadas somente para o grupo experimental uma vez que este contém essas categorias de remuneração.

Observa-se na Tabela 32, que 68,38% dos alunos do grupo experimental têm sua média geral nas disciplinas do curso entre 7,1 a 9,0 e a aceitação dos alunos com a média geral nesta faixa foi de 34,19% para o salário de R\$2.580,00. A classe dos universitários com média entre 9,0 a 10,0 teve maioria das vezes a aceitação apenas para a terceira oferta de vaga, com salário de R\$4.750,00. Isso demonstra certa tendência de mudança de aceitação de salário nas diferentes faixas de notas médias. Com as medidas de associação calculadas,  $\chi^2 = 22,89$ ,  $C = 0,40$ ;  $T = 0,41$  e  $V = 0,25$ , pode-se verificar que há indícios de associação entre a nota dos universitários com o salário de aceitação da vaga de auditor.

Tabela 32 - Proporção de aceite da vaga de auditor por classe de remuneração e nota média geral, para alunos universidades do grupo experimental.

Salário	Nota				Total
	de 3,1 a 5,0	de 5,1 a 7,0	de 7,1 a 9,0	de 9,1 a 10,0	
R\$ 2.580,00	0,00%	10,26%	34,19%	0,00%	44,44%
R\$ 3.500,00	0,85%	3,42%	11,97%	0,00%	16,24%
R\$ 4.750,00	0,00%	4,27%	7,69%	1,71%	13,68%
maior que R\$5.000,00	0,00%	7,69%	10,26%	0,00%	17,95%
nenhum salário	0,85%	1,71%	4,27%	0,85%	7,69%
Total	1,71%	27,35%	68,38%	2,56%	100,00%

É possível observar na Tabela 33 que na classe de notas médias entre 7.1 a 9.0, onde concentrou-se o maior número de alunos (68,38%), as vagas foram aceitas em maior proporção com o salário de R\$2.500,00, ou seja, na segunda oferta; diferentemente do observado em relação ao aceite das vagas de auditoria, que apresentou a maior proporção de aceite na primeira oferta. Isso remete e reforça os comentários efetuados anteriormente de que uma possível explicação para essa ocorrência pode ter sido o efeito maturação, onde o salário apresentado inicialmente para a vaga de auditor foi maior do que o apresentado para o de consultor e possivelmente os alunos ficaram com o valor de referência apresentado na primeira oferta.

As medidas de associação calculadas foram:  $\chi^2 = 10,2$ ;  $C = 0,27$ ,  $T = 0,28$  e  $V = 0,17$ . Portanto, pode-se dizer que há indícios de associação fraca entre a nota dos alunos universidades do grupo experimental e o salário de aceitação para a vaga de emprego de consultor.

Tabela 33 - Proporção de aceite da vaga de consultor por classe de remuneração e nota média geral, para alunos universidades do grupo experimental.

Salário	Nota				Total
	de 3,1 a 5,0	de 5,1 a 7,0	de 7,1 a 9,0	de 9,1 a 10,0	
R\$ 1.790,00	0,00%	2,56%	8,55%	0,00%	11,11%
R\$ 2.500,00	0,85%	11,11%	25,64%	0,00%	37,61%
R\$ 3.500,00	0,85%	7,69%	12,82%	0,85%	22,22%
maior que R\$4.000,00	0,00%	5,98%	14,53%	0,85%	21,37%
nenhum salário	0,00%	0,00%	6,84%	0,85%	7,69%
Total	1,71%	27,35%	68,38%	2,56%	100,00%

Observa-se na Tabela 34 certa diferença nas proporções de aceitação da vaga de analista financeiro entre as faixas de nota dos universitários. Assim, juntamente com as medidas de associação calculadas:  $\chi^2 = 13,53$ ;  $C = 0,32$ ;  $T = 0,32$  e  $V = 0,19$ , pode-se dizer que há indicativo de associação entre a nota dos universitários do grupo experimental e o salário para aceitação da vaga de analista.



Tabela 34 - Proporção de aceite da vaga de analista por classe de remuneração e nota média geral, para alunos universidades do grupo experimental.

Salário	Nota				Total
	de 3,1 a 5,0	de 5,1 a 7,0	de 7,1 a 9,0	de 9,1 a 10,0	
R\$ 1.920,00	0,00%	5,13%	11,97%	0,00%	17,09%
R\$ 2.500,00	0,85%	5,13%	20,51%	0,00%	26,50%
R\$ 3.250,00	0,85%	6,84%	11,11%	0,00%	18,80%
maior que R\$3.500,00	0,00%	6,84%	17,09%	0,85%	24,79%
nenhum salário	0,00%	3,42%	7,69%	1,71%	12,82%
Total	1,71%	27,35%	68,38%	2,56%	100,00%

Destaca-se também que os alunos que apresentaram nota média geral mais alta (9.0 a 10.0), somente aceitaram a vaga quando os níveis de remuneração foram mais altos, na terceira oferta ou ainda estipulando o seu preço de referência. Apesar da menor proporção de alunos nessa categoria, isso foi observado para todas as profissões em análise.

#### 4.7 Relação entre Renda Familiar e o Aceite das Vagas

Os dados levantados na pesquisa permitiram ainda verificar se a renda familiar teve alguma influência ou relação com a escolha da vaga em cada uma das profissões. Assim, foram calculadas as medidas de associação dessas variáveis seguindo também os mesmos critérios adotados até aqui.

A renda familiar dos alunos universidades, conforme demonstrado na Tabela 35, concentra-se na faixa de R\$2.712,00 a R\$6.780,00 e o mesmo também é observado separadamente para cada nível de valência de auditor. Nota-se também que a diferença de proporção de universitários entre os níveis de valência com renda familiar até R\$1.356,00 e acima de R\$13.560,00 é menor do que um. Para as proporções com renda familiar de R\$1.356,00 a R\$2.712,00, R\$2.712,00 a R\$6.780,00 e R\$6.780,00 a R\$13.560,00 é em média maior do que 3,24. Então, pode-se dizer que há uma diferença de proporção de universitários entre os níveis de valência, porém pequena.

As medidas de associação calculadas para a Tabela 35 foram:  $\chi^2 = 6,4$ , coeficiente de Pearson  $C = 0,1612$ , coeficiente de Tshuprow  $T = 0,13$  e  $V$  de Cramer =  $0,1155$ , indicando uma associação fraca entre os níveis de valência e as faixas de renda familiar dos universitários.

Tabela 35 - Proporção dos alunos universidades entre níveis de valências para auditor e faixa de renda familiar.

Renda	Valência Auditor			Total
	Alta	Média	Baixa	
até R\$1.356,00	2,92%	2,08%	2,08%	7,08%
de R\$1.356,00 a R\$ 2.712,00	3,75%	7,08%	5,42%	16,25%
de R\$2.712,00 a R\$ 6.780,00	12,50%	14,17%	17,92%	44,58%
de R\$6.780,00 a R\$13.560,00	5,42%	11,25%	7,92%	24,58%
acima de R\$13.560,00	2,50%	2,92%	2,08%	7,50%
Total	27,08%	37,50%	35,42%	100,00%

Pela Tabela 36, é possível observar que apenas a renda familiar dos universitários acima de R\$13.560,00 não apresentou diferença nas proporções entre os níveis de valências de consultor, sendo que as outras faixas de renda apresentaram alguma diferença entre os níveis de valência. Com as medidas de associação calculadas,  $\chi^2 = 8,59$ ,  $C = 0,1859$ ;  $T = 0,159$  e  $V = 0,1338$ , pode-se verificar que há indicativo de associação fraca na proporção entre os níveis de valência de consultor com a renda familiar.

Tabela 36 - Proporção dos alunos universidades entre níveis de valências para consultor e faixa de renda familiar.

Renda	Valência Consultor			Total
	Alta	Média	Baixa	
até R\$1.356,00	3,75%	2,08%	1,25%	7,08%
de R\$1.356,00 a R\$ 2.712,00	3,33%	9,58%	3,33%	16,25%
de R\$2.712,00 a R\$ 6.780,00	15,42%	19,58%	9,58%	44,58%
de R\$6.780,00 a R\$13.560,00	7,50%	11,25%	5,83%	24,58%
acima de R\$13.560,00	2,50%	2,50%	2,50%	7,50%
Total	32,50%	45,00%	22,50%	100,00%

Na Tabela 37 observa-se que para cada faixa de renda familiar dos alunos universidades foram verificadas pequenas diferenças nas proporções entre os níveis de valências de analista, portanto, com as medidas de associação calculadas,  $\chi^2 = 5,8462$ ,  $C = 0,1542$ ,  $T = 0,1312$  e  $V = 0,11$ , pode-se verificar que há um indicativo de associação fraca das proporções de universitários entre os níveis de valências de analistas com a faixa de renda familiar.

Tabela 37 - Proporção dos alunos universidades entre níveis de valências para analista e faixa de renda familiar.

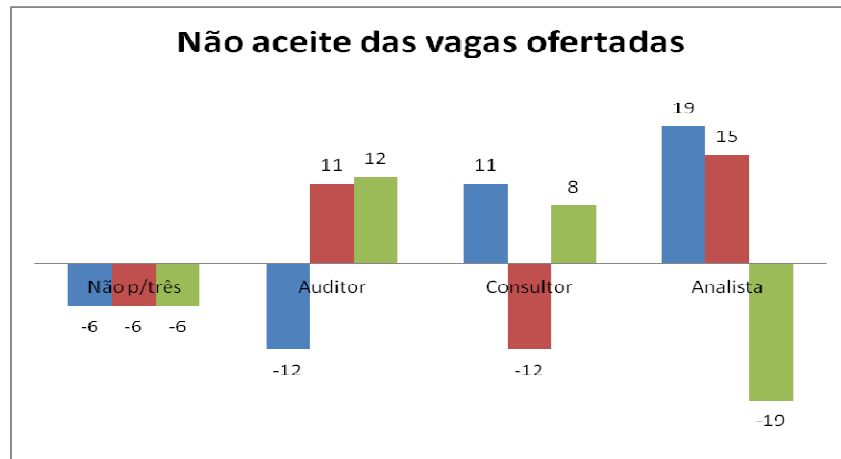
Renda	Valência Analista			Total
	Alta	Média	Baixa	
até R\$1.356,00	2,08%	2,92%	2,08%	7,08%
de R\$1.356,00 a R\$ 2.712,00	2,50%	9,58%	4,17%	16,25%
de R\$2.712,00 a R\$ 6.780,00	10,00%	23,33%	11,25%	44,58%
de R\$6.780,00 a R\$13.560,00	3,33%	12,50%	8,75%	24,58%
acima de R\$13.560,00	2,08%	3,75%	1,67%	7,50%
Total	20,00%	52,08%	27,92%	100,00%

Em uma análise geral das mensurações associativas realizadas entre a variável renda e a variável escolha da vaga e seus níveis de valência, é possível afirmar que os indicativos de associação se mostraram em um nível baixo, demonstrando uma fraca associação para todas as atividades profissionais analisadas. Portanto, nessa configuração de pesquisa com suas respectivas limitações, pode-se dizer que a variável renda não interfere de maneira significativa numa possível atração e escolha ocupacional.

#### 4.8 Considerações sobre as Preferências e Rejeições das Profissões

O número de alunos que apresentaram rejeição em alguma ou em todas as profissões da pesquisa foi relativamente baixo em relação ao total da amostra. Em quantidades absolutas isso representou a rejeição de 18 alunos tanto para a auditoria como para a consultoria e 25 alunos para a atividade de analista, significando que a atividade de analista foi a que mais apresentou rejeição pelos alunos. Essa análise refere-se a ambos, alunos do congresso e das universidades, sendo o percentual de participação nas rejeições de aproximadamente 50% para cada uma dessas fontes da pesquisa e para todas as atividades pesquisadas.

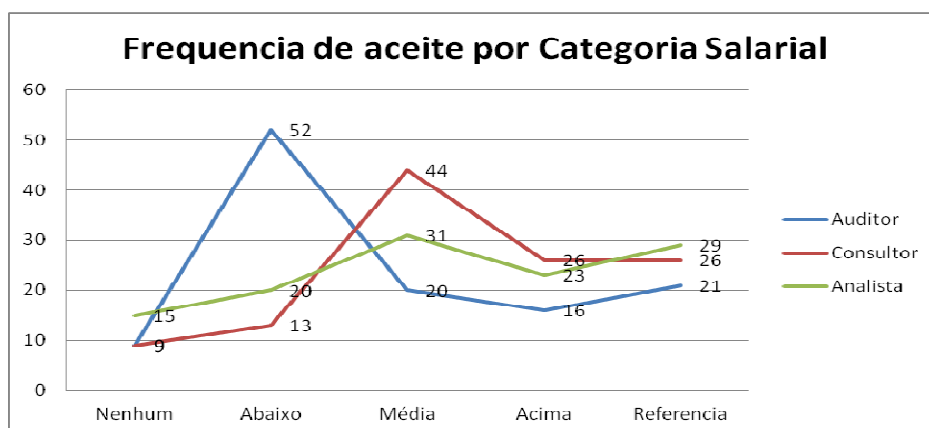
Verifica-se no Gráfico 10 que seis alunos não aceitaram nenhuma das vagas ofertadas em nenhuma das profissões, o restante dos alunos apresentaram rejeição por uma das profissões, mas aceitaram as outras atividades. Só para exemplificar, das 18 rejeições para auditor, 11 aceitaram a vaga de consultoria e 12 a vaga de analista e assim sucessivamente.



**Gráfico 10.** Frequência de rejeição entre as vagas ofertadas.

Os motivos apresentados pelos alunos em relação à decisão de não aceitar a vaga ofertada foram preponderantemente relacionados aos itens: 1. Não ter interesse na área, 2. Não Identificação / Afinidade e Perfil, e 3. Procurar Estabilidade. Esses motivos foram observados para todas as profissões e uma possível explicação para essas rejeições é realmente a falta de interesse e não identificação com a atividade rejeitada, essa análise é corroborada pelo aceite de outras atividades quando houve rejeição em uma.

Em relação à frequência de aceite das vagas, observa-se no Gráfico 11, que a profissão que apresentou maior quantidade de aceites no primeiro nível salarial, considerado abaixo do mercado, foi a auditoria e conseqüentemente teve a menor taxa de aceite nos níveis salariais médio e acima do mercado.



**Gráfico 11.** Frequência de aceites por categorial salarial alunos universidades

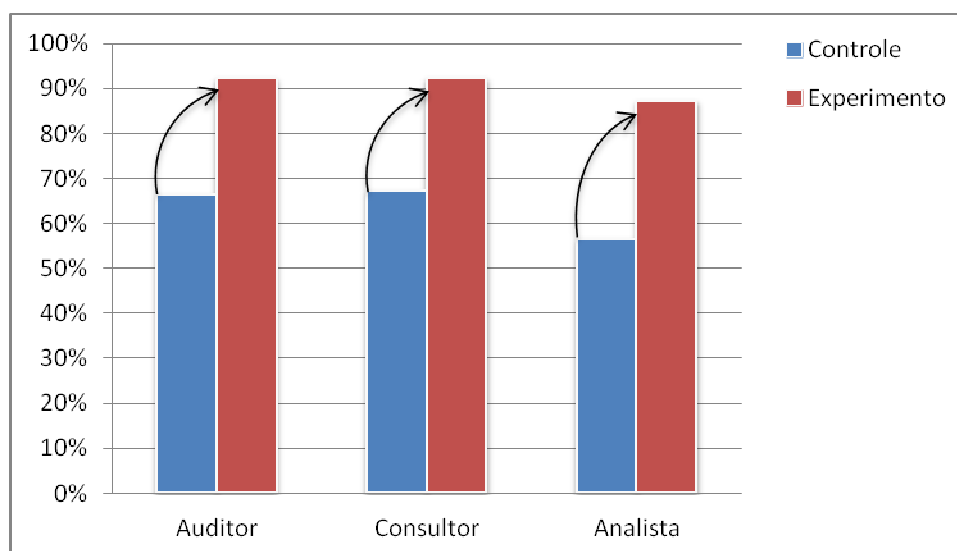
As outras atividades apresentam uma distribuição um pouco diferenciada, conforme espelhado no Gráfico 11. Talvez o fato de que as vagas de auditor foram apresentadas primeiramente aos alunos e com uma faixa salarial maior em relação às outras atividades

possa ter influenciado para a ocorrência de tal diferenciação. Contudo, mesmo que possa ter ocorrido tal situação isso não afetou a proposta da pesquisa que era de verificar a influência da remuneração na atratividade da auditoria, especificamente na relação entre o grupo experimental e controle.

#### 4.9 Significância da Remuneração na Preferência Ocupacional

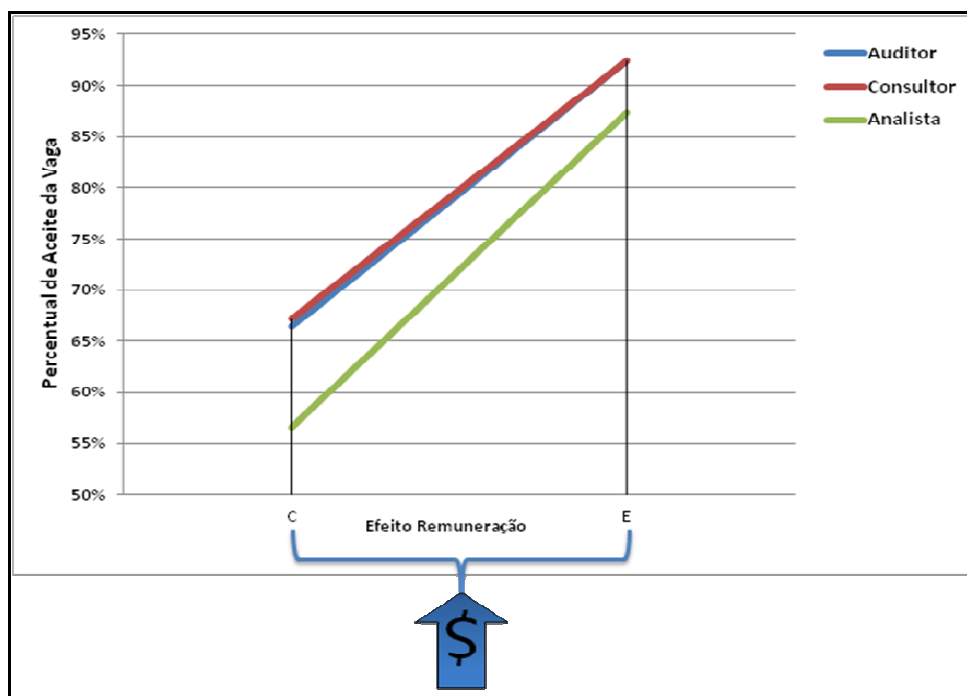
As mensurações e análises feitas anteriormente basicamente apresentaram as relações de frequências e os níveis de associações das variáveis em estudo, evidenciando a influência do fator remuneração na escolha de uma atividade profissional pelos alunos pesquisados. Com o objetivo de enfatizar essas relações, este tópico tem a função de demonstrar por meio de gráficos e testes estatísticos a influência da remuneração entre os grupos pesquisados.

É possível visualizar no Gráfico 12 que quando o estímulo da remuneração esteve presente (grupo experimental), houve um acréscimo significativo no percentual de aceite das vagas ofertadas. Em termos relativos esse acréscimo percentual corresponde a 25,98% para a atividade de auditoria, 25,16% para a consultoria e 30,73% para analista financeiro. Esse cenário indica que o estímulo da remuneração influenciou na atratividade de todas as atividades profissionais analisadas, não somente na área de auditoria.



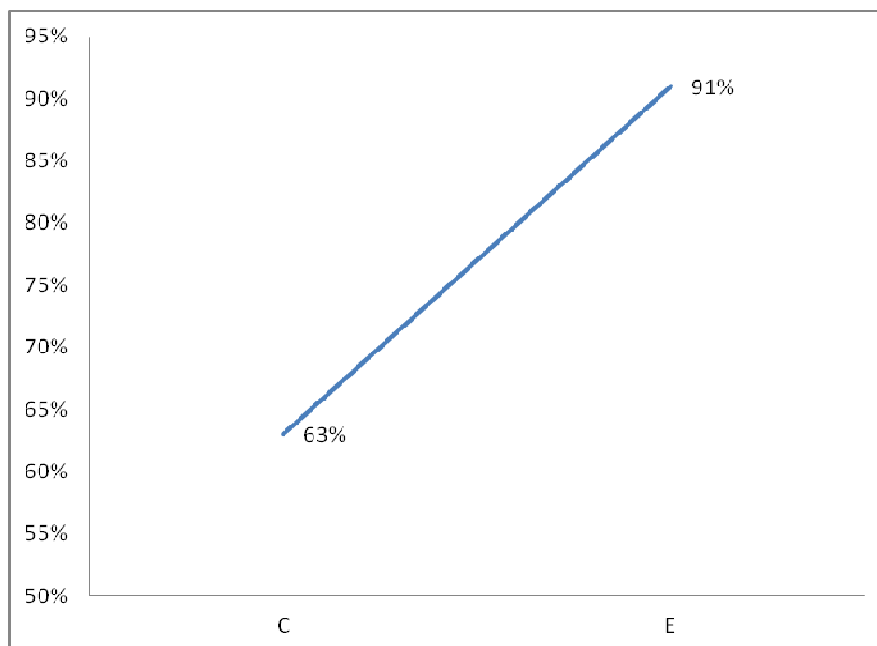
**Gráfico 12.** Comparativo de aceites das vagas entre controle e experimento

A atividade profissional de analista financeiro foi a percebida pelos alunos do grupo de controle como aquela menos atrativa, escolhida por 56,6% dos alunos participantes, seguida pela atividade de auditor com 66,4% e de consultor com 67,2%. Nota-se que tanto a atividade de auditor como de consultor teve praticamente o mesmo nível de preferência. Comparando o grupo de controle e o experimental, observa-se no Gráfico 13 que o estímulo financeiro teve sua maior influência na atividade de analista, apresentando acréscimo de 30,7% nas escolhas. A atividade de auditoria e consultoria tiveram praticamente os mesmos percentuais de acréscimo, conforme se observa nas linhas sobrepostas no Gráfico 13.



**Gráfico 13.** Efeito da remuneração na preferência das atividades profissionais

Os Gráficos 12 e 13 objetivaram explicitar o efeito do dinheiro nas preferências das atividades profissionais em análise, onde visualmente foi possível perceber esse efeito. No entanto, com o propósito de verificar o nível de significância estatística desse efeito, foi efetuado o teste de Mann-Whitney. Para a realização desse teste foi utilizada a variável “percentual de aceite” em cada uma das atividades e em cada grupo da pesquisa, possibilitando assim calcular uma média de aceite de todas as profissões e para cada grupo e, conforme espelhado no Gráfico 14, obteve-se uma média de 63% de aceite para o grupo de controle e 91% para o grupo experimental. Esses percentuais de aceite foram distribuídos para cada participante na pesquisa, permitindo comparar os aceites do grupo de controle com os aceites do grupo experimental.



**Gráfico 14.** Média de aceites das vagas em cada grupo da pesquisa

Considerado uma alternativa ao teste paramétrico  $t$ , o teste Mann-Whitney é aplicado em dados não paramétricos para testar se existe ou não diferenças de médias entre os grupos amostrais. Conforme Fávero, Belfiore, Silva e Chan (2009), o teste Mann-Whitney é utilizado para duas amostras independentes quando essa é pequena e/ou quando a hipótese de normalidade for violada. Para verificar a normalidade dos dados da pesquisa, foi aplicado o teste paramétrico de Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk no SPSS versão 20.0, constatando em ambos os testes, conforme Quadro 12, a não normalidade dos dados, uma vez que os níveis de significância foram menores que 5%, ou seja,  $p\text{-value} < 0,05$ . Assim, tendo o pressuposto de não normalidade dos dados da pesquisa, foi possível aplicar o teste Mann-Whitney para verificar a existência de diferenças entre os grupos, ou seja, o nível de significância das variações entre os grupos.

	Grupos	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Três Profissões	1,00	,247	122	,000	,853	122	,000
	2,00	,468	118	,000	,474	118	,000

**Quadro 09.** Teste de Normalidade dos Dados

Com a utilização do software estatístico SPSS 20.0, precedeu-se a aplicação do referido teste entre os grupos de controle e experimento em cada uma das atividades profissionais e, ao final, o teste também foi aplicado para as três atividades profissionais simultaneamente utilizando-se do escore médio de aceites. Os resultados apontaram para a rejeição da hipótese

nula de não haver diferenças entre os grupos, ao nível de significância de 0,5%, evidenciando para todas as profissões um  $p\text{-valor} < 0,000$ .

	Grupos	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Auditor	1,00	122	68,99	8416,50
	2,00	118	173,76	20503,50
	Total	240		

**Quadro 10.** Ranking do teste não paramétrico Mann-Whitney para atividade de auditoria

	Auditor	Consultor	Analista	Todas
Mann-Whitney U	913,500	918,000	1432,500	1233,000
Wilcoxon W	8416,500	8421,000	8935,500	8736,000
Z	-12,612	-12,609	-11,466	-11,543
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000

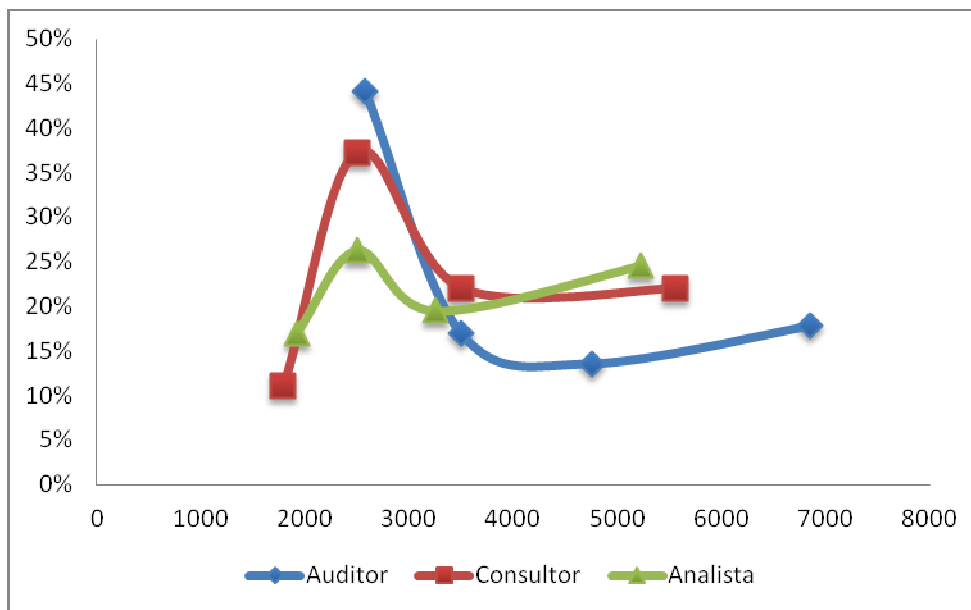
**Quadro 11.** Resultados dos testes não paramétricos para as três profissões

Outra análise efetuada com os dados da pesquisa foi a verificação da esperança  $E(x)$  de remuneração para cada uma das atividades profissionais. Esse cálculo possibilitou verificar qual o valor médio esperado de remuneração indicado pelos sujeitos da pesquisa em suas escolhas profissionais. Para o cálculo da esperança de remuneração foi utilizado o valor de cada categoria salarial multiplicada pela probabilidade de aceite nessas respectivas categorias, o somatório do produto dessa multiplicação resultou na esperança de remuneração. Fávero et al. (2009) descrevem a fórmula para esse cálculo da seguinte forma:

$$E(x) = \sum_{i=1}^n x_i p_i$$

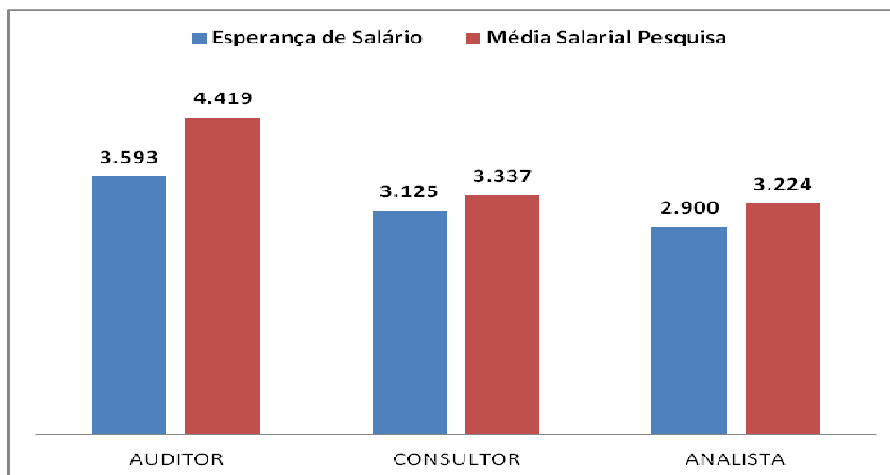
Em que o “ $x$ ” representa as quatro categorias remuneratórias definidas como: 1.abaixo do mercado, 2.média do mercado, 3.acima do mercado e 4.definida pelo aluno. As probabilidades foram representadas pelo percentual de aceite verificado em cada uma dessas categorias. O Gráfico 15 demonstra cada uma das categorias e suas respectivas probabilidades de escolha.





**Gráfico 15.** Percentual de aceite por classe de remuneração entre as profissões

Os resultados desses cálculos evidenciaram que a esperança de salário dos sujeitos pesquisados ficou abaixo da média geral das categorias salariais definidas na pesquisa, ou seja, os preços de referência dos alunos foram menores do que a média geral dos salários, indicando a possibilidade de aceitar a vaga por um valor menor que a média geral.



**Gráfico 16.** Comparativo dos salários médios aceitos versus média salarial da pesquisa

A esperança de remuneração para a categoria de auditor apresentou um valor de R\$3.593,00, enquanto que a média geral foi de R\$4.419,00. Para a categoria de consultor e analista a esperança foi de R\$3.125,00 e R\$2.900,00 respectivamente, conforme mostra o gráfico 16. Em termos percentuais a auditoria foi a que apresentou maior diferenças nas médias correspondendo a uma esperança salarial de 18,7% menor que a média apresentada na pesquisa, enquanto que consultor e analista apresentaram 6,4% e 10,0% respectivamente.

Uma possível análise que se depreende desse cenário, é que apesar da influência valor da remuneração na atração das atividades profissionais, esses valores não se configuram pelo seu valor máximo, nem mesmo pela média salarial ofertada, ficando abaixo dessa média, ou seja, existe um preço médio de referência que possivelmente atrairá os candidatos e o conhecimento desse preço de referência poderá ser um diferencial competitivo das organizações empregadoras. Em síntese, os resultados apresentados nessa pesquisa demonstram que o fator remuneração teve influência na preferência das atividades profissionais (demonstradas pelos sujeitos pesquisados) e com isso foi alcançado o propósito inicial da pesquisa. Por fim, considerando todas as análises e mensurações efetuadas neste capítulo, são apresentadas no próximo capítulo as conclusões advindas dessas análises.

## 5 CONCLUSÃO

O objetivo desse capítulo é apresentar os achados que emergiram nesta investigação por meio de uma síntese, oferecendo assim, as referidas conclusões aos possíveis interessados nesta pesquisa. Contém ainda as limitações verificadas bem como as sugestões para futuras investigações.

### 5.1 Conclusão da Pesquisa e Recomendações

A presente investigação teve como principal objetivo verificar se a percepção dos alunos do curso de Ciências Contábeis sobre o valor da remuneração em início de carreira poderia influenciar na atratividade da auditoria como uma opção profissional, possibilitando assim perceber se existe influência da remuneração na preferência por essa atividade profissional. Para alcançar tal objetivo, foi definido o desenho quase-experimental como estratégia de pesquisa, cuja principal característica foi a seleção da amostra dos participantes de forma não aleatória, somente a distribuição dos participantes aos grupos de controle e experimental foi feita de forma aleatória (por ordem de acesso à pesquisa).

A literatura levantada sobre o tema preferência ocupacional, geralmente investiga os atributos relacionados ao trabalho que podem ter influência na preferência ou escolha de uma atividade profissional e quase sempre esses atributos são apresentados numa ordem hierárquica de grau de importância ou mesmo destacando aqueles significativamente mais influentes, os fatores-chaves. Essa mesma literatura ainda indica que esses atributos mudam em relação à permanência (retenção) e ao desempenho no trabalho e conforme destaca Levenson, Fenlon e Benson (2010), as pessoas têm uma constelação de interesses pessoais que variam durante o curso da carreira profissional. Esse contexto indica que uma visão mais abrangente deve nortear as pesquisas sobre atração, desempenho e retenção de pessoas. O que diferencia a proposta dessa pesquisa é justamente entender o impacto de um único fator sobre a preferência por uma atividade profissional, possibilitando assim entender a importância desse

fator na atração da ocupação, mesmo concordando que o fator estudado não é o único nem o mais importante que motiva na escolha de uma carreira profissional.

A amostra da pesquisa foi composta por 240 alunos vinculados às instituições públicas de ensino superior, com origem principalmente na região sul, sudeste e centro-oeste. Sendo a maioria (75%) desses participantes pertencentes à geração Y com idades entre 20 a 26 anos e com leve predominância da participação feminina representando 56% dos pesquisados. A renda familiar indicou que quase a metade (44,6%) da amostra pertence à classe C, seguida pela classe B com 24,6%.

As mensurações e análises nos dados da referida amostra foram efetuadas para todas as atividades profissionais definidas na pesquisa, possibilitando verificar a influência do fator remuneração na atratividade de cada atividade profissional e suas respectivas associações. Essa influência foi analisada basicamente por meio da confrontação entre o grupo de controle e o experimental. Os achados da pesquisa, no geral, evidenciaram a influência do fator remuneração na atratividade para todas as atividades profissionais analisadas, os quais foram apresentados na sequência dando ênfase à atividade foco do estudo, a auditoria.

A primeira hipótese ( $H_1$ ) levantada na pesquisa foi de que a preferência pela atividade de auditoria é influenciada pelo valor da remuneração entre os alunos do curso de Ciências Contábeis. Comparando os grupos de controle e experimental, mesmo sem considerar as valências demonstradas inicialmente pelos participantes, foi possível evidenciar que quando a informação sobre remuneração esteve presente (grupo experimental), houve alteração significativa no percentual tanto de aceitação como de rejeição. O nível de significância demonstrado pelas medidas de associações realizadas foi de aproximadamente 0,30, o que evidencia indícios de associação entre a variável decisão pela auditoria e o estímulo financeiro. Também foi efetuado o teste não paramétrico de Mann-Whitney com a variável “percentual de aceite” entre os grupos controle e experimento, cujo resultado indicou a influência do fator remuneração no aceite das vagas, apresentando um *p-valor* < 0,000. Portanto, é possível aceitar a hipótese formulada, mesmo antes de considerar as valências da referida atividade.

As mensurações efetuadas para as atividades de consultor e analista também apresentaram indícios de associação semelhantes à do auditor, com os índices variando entre 0,30 a 0,33

respectivamente, permitindo relacionar a influência da remuneração nessas atividades também. Sendo confirmada essa influência também pelo teste Mann-Whitney.

Com a inclusão dos indicadores de valência baseados nos pressupostos da teoria da expectativa em seu modelo de preferência, constatou-se que a relação entre decisão pela auditoria e o estímulo remuneração tornou-se ainda mais evidente. Os testes estatísticos efetuados indicaram não haver associação entre os grupos de indivíduos que apresentaram um alto nível de valência (preferência) pela atividade de auditoria, ou seja, a influência da remuneração para esses indivíduos foi praticamente nula ou inexistente, não influenciando na decisão de aceitar a vaga de trabalho. Essa constatação na pesquisa corrobora os pressupostos da teoria da expectativa a qual prevê que indivíduos que apresentam alto nível de valência por determinada atividade profissional irão escolher a respectiva atividade, independentemente dos estímulos apresentados, pois os resultados esperados com a decisão já foram computados no nível de valência anterior.

Com os resultados da pesquisa é possível aceitar a segunda hipótese ( $H_2$ ) levantada de que os indivíduos que se declaram inicialmente atraídos pela atividade de auditoria NÃO apresentarão diferenças significativas em relação à probabilidade de aceitar uma oferta de trabalho na área de auditoria externa, independentemente do fator remuneração.

Por outro lado, os grupos de sujeitos que apresentaram baixo nível de valência pela auditoria, tiveram seus escores mudados significativamente. Os testes estatísticos realizados indicaram haver um nível de associação moderada de aproximadamente 0,40 numa escala de 0 a 1. Nessa situação, em que o nível de valência para determinada atividade ocupacional é baixo, a teoria prevê que os indivíduos evitariam optar por essa atividade, contudo, não foi o que ocorreu quando o estímulo remuneração esteve presente. Os grupos (controle e experimento) apresentaram variações percentuais inversas em relação ao aceite e não aceite da vaga, conforme o esperado pela influência do fator remuneração. Isso significou uma diminuição das rejeições de 57,4% para 15,8% e um aumento no aceite 42,5% para 84,2% em relação aos grupos e aos sujeitos com escore de valência baixo.

Com essas variações e níveis de associação apresentadas é possível aceitar a terceira hipótese ( $H_3$ ) de que os indivíduos que se declararam inicialmente NÃO atraídos pela atividade de auditoria apresentarão diferenças significativas em relação à probabilidade de aceitar uma oferta de trabalho na área de auditoria externa, quando o fator remuneração estiver presente.

Em relação à resposta da questão de pesquisa formulada, (O fator remuneração influencia de maneira significativa na preferência dos possíveis candidatos (ou novos entrantes) para a atividade de auditoria independente no Brasil?) é possível concluir, em consonância com os achados apresentados no capítulo anterior, que há evidências da influência do fator remuneração na preferência pela auditoria como uma atividade profissional e que essa influência em termos de medidas, conforme as análises não paramétricas (medidas de associação) realizadas corresponderam a um escore aproximado de 30% a 40% na preferência pela atividade de auditoria, dependendo das relações entre as variáveis que são observadas. Os testes não paramétricos também confirmaram essa influência, mostrando a existência da diferença de média entre o grupo que teve o estímulo financeiro e o grupo sem esse estímulo. Com isso, também é possível confirmar a tese inicialmente proposta neste trabalho.

Outra análise efetuada e que resultou em um dos achados dessa pesquisa refere-se à associação entre a variável nota média geral no curso e a preferência ocupacional. Os dados analisados apontaram um índice de associação de aproximadamente 0,30 numa escala de 0 a 1, para todas as profissões pesquisadas. Mesmo com indicativo de moderada associação, essa variável deve ser considerada no contexto da atratividade ocupacional, até porque, em uma análise mais específica dos dados, ficou evidenciado que aqueles alunos que apresentaram as notas médias mais altas (acima de 9,0) somente aceitaram as vagas de trabalho pelo maior salário, na terceira oferta ou estipulando o seu valor de referência.

Essa relação não foi percebida entre a variável renda familiar e preferência ocupacional, uma vez que os cálculos de associação apresentaram índices variando entre 0,10 a 0,15, indicando uma fraca associação entre elas. Nessa configuração de pesquisa e considerando as devidas limitações, é possível inferir que a variável renda familiar não teve influência na preferência das ocupações. Por outro lado, é uma variável que merece mais atenção para auxiliar no entendimento de sua importância na motivação pelas escolhas profissionais.

Em função da forma como foi estruturada a pesquisa, tendo como foco os alunos em final de curso, não foi possível analisar possíveis diferenças ou influência da remuneração entre as gerações, pois a amostra pesquisada se caracterizou basicamente por sujeitos pertencentes à geração Y. Os achados dessa pesquisa evidenciaram que os principais motivadores de trabalho em ordem de importância foram 1. Oportunidade de avanço na carreira, 2. Estabilidade e segurança no trabalho e 3. Conseguir alta remuneração. Esses achados foram similares aos resultados da pesquisa de Leschinsky e Michael (2004), com sujeitos da geração

Y, que apresentaram como principais motivadores 1. bom salário e 2. estabilidade de emprego. Nota-se que mesmo em diferentes configurações de trabalho os atributos motivacionais são os mesmos, somente a ordem de importância não é idêntica, observa-se também que a variável remuneração/salário aparece como um dos principais atributos de preferência.

Ainda no contexto de gerações a recente pesquisa de Rendell e Brown (2011) evidencia que os três principais atributos de atratividade de um empregador relatados por integrantes da geração Y ou geração do milênio são: 1. Oportunidade de progressão na carreira (52%), seguida por 2. Incentivos Financeiros e Salários Competitivos (44%) e 3. Programas de desenvolvimento e treinamento (35%), corroborando ainda mais os achados da presente pesquisa, evidenciando certa semelhança em relação aos atributos de atividades mais preferidas por essa geração.

Vale destacar que a pesquisa de Rendell e Brown (2011) foi realizada com mais de quatro mil alunos recém-graduados entre 75 países. Apesar de mencionar em suas análises sobre a importância da remuneração como um atributo de atração, os autores mencionam que os integrantes da Geração do milênio (geração Y) são atraídos para os empregadores que podem oferecer mais do que simplesmente bom salário. É evidente que o fator remuneração não é um simples atributo, até pelo fato de se configurar como um dos mais valorados por essa geração. O que se conclui com essas observações é que a remuneração tem uma importante influência na atração por determinadas ocupações, não podendo ser considerada como um simples fator ou um fator de menor importância. Especificamente no contexto dessa pesquisa, a importância foi evidenciada quando a proporção de aceite das vagas foi relativamente maior quando a informação sobre remuneração esteve presente.

Em sintonia com essa linha de pensamento, a pesquisa de Aiman-smith et al. (2001) evidencia que a variável pagamento emergiu como um forte indicador na intenção de seguir um determinado trabalho. Em uma análise geral tanto da literatura abordada quanto dos resultados emergidos, fica evidente que olhar somente para a questão da remuneração (fator extrínseco) quando da elaboração de uma política de atração de candidatos pode não ser a melhor estratégia, por outro lado não dar a devida atenção a esse fator, como sugerem algumas pesquisas, também pode não ser a melhor forma de agir. Convergindo assim com os resultados da investigação de Kuchinke e Cornachione Jr. (2010) de que é necessário

balancear os aspectos intrínsecos e extrínsecos quando relacionados aos valores e preferências pessoais de trabalho.

Implicações desse estudo para as firmas de auditoria é que sabendo da importância da remuneração para o seu público alvo, suas políticas de atração poderiam contemplar ou talvez dar mais ênfase à divulgação da informação sobre remuneração. Quanto o candidato ganhará sendo um auditor júnior? Caso a remuneração não seja competitiva em relação às outras atividades, a sugestão aqui é entender o preço de referência do seu público alvo e ajustá-la de forma a atrair os candidatos mais bem qualificados. Ressalta-se que, conforme evidenciado nessa pesquisa, o preço de referência dos alunos com as melhores notas são superiores aos demais e se considerar a nota no curso como um requisito de qualificação, para atraí-los deve-se ter o conhecimento desse preço de referência.

Tanto as instituições de ensino como os órgãos de classe também podem se beneficiar dos resultados aqui apresentados, uma vez que sabendo da importância da remuneração na atração para a atividade, podem desenvolver estratégias juntamente com as empresas de auditoria no sentido divulgar os benefícios financeiros acoplados à profissão. Por fim, considerando todos os resultados apresentados dessa investigação pode-se dizer que os objetivos inicialmente propostos foram todos alcançados.

## **5.2 Limitações**

Os resultados apresentados nesse estudo estão sujeitos a uma série de limitações comuns a esse tipo de pesquisa, sendo a principal delas a restrição dos achados a uma possível generalização, estando esses resultados estritamente relacionados à amostra pesquisada. Apesar dessa restrição, a confiabilidade da amostra foi percebida em dois momentos, o primeiro está relacionado aos alunos (sujeitos da pesquisa) que possivelmente estão em um momento de definição de suas atividades profissionais e que são possíveis candidatos a uma vaga nas profissões pesquisadas, com isso suas respostas podem representar adequadamente o que foi constatado na pesquisa; o segundo momento foi a semelhança dos resultados entre o grupo principal (universidades) e o grupo secundário (congresso) indicando que a amostra foi representativa da população, ainda que não possa se fazer inferências para além do escopo pesquisado.



O tamanho da amostra também foi percebido como um fator limitador dessa pesquisa, considerada reduzida em relação à população. Esse fator também remete aos aspectos da impossibilidade de fazer qualquer tipo de generalização, ficando restrito à amostra pesquisada.

A tarefa de escolher ou demonstrar preferência pelas vagas ofertadas na pesquisa permaneceu um tanto abstrata, pois não tem um caráter de uma decisão real na vida dos respondentes. Também, os cenários apresentados sobre as ofertas de vagas não representam completamente uma situação real e conseqüentemente podem impactar em uma decisão real. Por outro lado, contrapondo essa limitação, a tarefa de escolher uma vaga de trabalho em uma das atividades profissionais oferecidas está intrinsecamente relacionada aos sujeitos da pesquisa, representando uma tarefa que se aproxima da realidade vivenciada por eles, ou seja, época em que estão definindo a atividade/área profissional que irão seguir.

Reconhecendo as referidas limitações, acredita-se que os resultados desse estudo indicam algumas direções que podem ser úteis para mudanças e que podem melhorar a atratividade da carreira de auditor para os alunos mais qualificados ou os “talentos”, os quais as firmas de auditoria, os órgãos profissionais bem como as instituições de ensino estão procurando atrair.

### **5.3 Sugestões para Investigações Futuras**

Ficou evidente pela literatura pesquisada que os requisitos de atração, de retenção e de desempenho, em configurações de trabalho, se diferem entre si, com mudanças em função do tempo e nas motivações internas e externas de cada pessoa. Especificamente em relação ao campo da atração, ficou evidente também a necessidade de mais pesquisas que possam melhorar o entendimento dessa realidade e subsidiar as pessoas ou entidades que tenham interesse em conhecer os mecanismos de atração de novos candidatos para a organização ou para a área de conhecimento.

Os resultados apresentados nessa pesquisa sugerem que a remuneração tem influência na atratividade das atividades profissionais analisadas. A partir desses achados sugere-se que mais pesquisas possam ser desenvolvidas no sentido de acrescentar mais conhecimentos sobre os requisitos de atração das profissões, possibilitando às organizações desenvolver suas estratégias de atração mais alinhadas com as preferências de seu público alvo. Essa carência

de pesquisa foi percebida principalmente na literatura nacional e isso faz com que o tema possa ser amplamente explorado por pesquisadores brasileiros.

Sugere-se também que as futuras pesquisas no contexto de preferência ocupacional sejam empreendidas com estratégias de pesquisas diferenciadas daquelas denominadas levantamentos, em que o sujeito é questionado diretamente sobre a importância de determinadas variáveis no contexto de trabalho. Especificamente em relação à importância do dinheiro como um fator de preferência, a investigação de Rynes et al. (2004), revelou que existe discrepância entre o que as pessoas dizem e o que as pessoas fazem. Por isso, a sugestão de aplicar outras estratégias de pesquisa, objetivando identificar a importância das variáveis relacionadas à atração. Uma das estratégias que poderiam ser utilizadas é o desenho experimental, podendo revelar relações de causa e efeito entre as variáveis pesquisadas.

Organizações que desenvolvem atividades relacionadas à auditoria, geralmente apresentam ao seu público alvo, o pacote de recompensas como um diferencial competitivo em relação às outras organizações concorrentes. Esse contexto implica em uma possível vertente de pesquisa a qual poderia investigar qual a influência desses pacotes de benefícios na atratividade da profissão.

Existem vários outros fatores que podem interagir com a atratividade de uma ocupação, mas que não foram objeto de análise nesse estudo e que poderiam ser investigados pelos pesquisadores da contabilidade de forma a permitir que as organizações e demais interessados possam entender mais sobre os fatores de atratividade da profissão como, por exemplo, o fator reputação da organização, pesquisado por Cable e Graham (2000); a questão vocacional alinhada às pesquisas na área da psicologia. Futuras pesquisas também poderiam investigar as motivações para a saída da profissão, por que o indivíduo entra na profissão de auditor e após um período de tempo ele deixa esta área. Por fim, deixamos como proposta de investigações futuras a verificação do perfil profissional demandado pelo mercado de trabalho da auditoria considerando a dinâmica deste mercado na atualidade, que poderia esclarecer se a formação acadêmica nos cursos de contabilidade está alinhada às necessidades desse mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS<sup>23</sup>

- AICPA. (2011). Student recruitment and young CPAS. *AICPA*. Recuperado de <http://www.aicpa.org>, em fevereiro, 2012.
- Aiman-smith, L., Bauer, T. N., & Cable, D. M. (2001). Are You Attracted ? Do You Intend to Pursue ? A Recruiting Policy-Capturing Study. *Journal of Business and Psychology*, 16(2), 219–237.
- Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. a, & Tighe, E. M. (1994). The Work Preference Inventory: assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of personality and social psychology*, 66(5), 950–67. Recuperado de <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/8014837>
- Amorin, E. N. C. de. (2012). *Auditoria Independente: Determinantes da carência de profissionais no mercado brasileiro*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Contabilidade, Universidade Federal de Santa Catarina.
- Arnett, J. J. (2000). High Hopes in a Grim World: Emerging Adults' Views of their Futures and "Generation X." *Youth & Society*, 31(3), 267–286.
- Attie, W. (2006). *Auditoria: conceitos e aplicações* (3ª Ed.). São Paulo: Editora Atlas.
- Bonitz, V. S., Larson, L. M., & Armstrong, P. I. (2010). Interests, self-efficacy, and choice goals: An experimental manipulation. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 223–233.
- Bonner, S. E., & Sprinkle, G. B. (2002). The effects of monetary incentives on effort and task performance: theories, evidence, and a framework for research. *Accounting, Organizations and Society*, 27(4-5), 303–345.
- Boonpattarakan, A. (2011). The Use of Monetary VS Non-monetary Outcomes as Motivational Tools : The Application of Vroom ' s Expectancy Theory. *BU Academic Review*, 10(1), 14–21.
- Boudreau, J. W., & Ramstad, P. M. (2007). *Beyond HR: The new Science of human capital* (pp. 1–248). Harvard Business School Press.
- Brice, J., & Nelson, M. (2008). The Impact of Occupational Preferences on the Intent to Pursue an Entrepreneurial Career. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 14(1), 13–37.

---

<sup>23</sup> De acordo com o estilo APA – American Psychological Association

- Brick, M. J. W. (2011). *Generational Differences in Desired Work Motivators and Company Values among Engineers and Scientists at Halliburton Company*. Thesis, School of Business and Technology, Capella University.
- Brooks, L., & Betz, N. E. (1990). Utility of expectancy theory in predicting occupational choices in college students. *Journal of Counseling Psychology*, 37(1), 57–64.
- Bussab, W. O., & Morettin, P. A. (2010). *Estatística básica* (6<sup>a</sup> Ed.). São Paulo: Saraiva.
- Cable, D. M., & Graham, M. E. (2000). The determinants of job seekers' reputation perceptions. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 929–947.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1994). Pay preference and job search decisions : A person-organization fit perspective. *Personnel Psychology*, 47(2), 317–348.
- Campbell, D. T., & Stanley, J. C. (1963). *Experimental and Quasi-Experimental Designs for Research* (p. 88). Boston: Houghton Mifflin Company.
- Campbell, S. V., & Niles, M. S. (2006). The Effect of Monetary Incentives on Accounting Student Motivation. *Academy of Educational Leadership Journal*, 10(1), 69–82.
- Carvalho, L. N. de, & Ricardino, Á. (2004). Breve retrospectiva do desenvolvimento das atividades de auditoria no Brasil. *Revista Contabilidade & Finanças*, 35(Mai/Ago), 22–34.
- CEBR. (2012). Gross domestic product 2011. *Centre for Economics and Business Research*. Recuperado de <http://www.cebr.com/?p=729>, em 20 de Julho, 2012,
- CFC. (2010). *Perfil do contabilista brasileiro 2009*. CFC. Brasília.
- CFC. (2012). Cadastro dos Auditores Independentes. *Conselho Federal de Contabilidade*. Recuperado de <http://www.cfc.org.br> em abril, 2012.
- Chan, C., Landry, S. P., & Troy, C. (2011). Examining External Validity Criticisms in the Choice of Students as Subjects in Accounting Experiment Studies. Working Paper, Accounting, Behavior & Organizations (ABO).
- Cheng, P.-Y., Lin, M.-L., & Su, C.-K. (2011). Attitudes and motivations of students taking professional certificate exam. *Social Behavior and Personality*, 39(10), 1303–1314.
- Chiang, C.-F., & Jang, S. S. (2008). An expectancy theory model for hotel employee motivation. *International Journal of Hospitality Management*, 27(2), 313–322.
- Chien, H. (2005). *A motivação e o rendimento escolar dos alunos de Ciências Contábeis à luz da Teoria das Expectativas de Vroom*. Dissertação Mestrado, Pós-graduação em Controladoria e Contabilidade, Universidade de São Paulo.
- Cohen, J. (2002). I/Os in the know offer insights on Generation X workers. *Monitor on Psychology*, 33(2), 66–67. Recuperado de <http://www.apa.org/monitor/feb02/genxwork.aspx>

- Coleman, D. F., & Irving, P. G. (1997). The Influence of Source Credibility Attributions on Expectancy Theory Predictions of Organizational Choice. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 29(2), 122–131. Recuperado de <http://hdl.handle.net/1882/21328>
- Cordeiro, H. T. D. (2012). *Perfis de Carreira da Geração Y. Vasa*. Departamento de Administração / Universidade de São Paulo - USP.
- CVM. (2012). Comissão de Valores Mobiliários - CVM. 2012. Recuperado de <http://www.cvm.org.br>, em 30 de março, 2012.
- Danziger, N., & Eden, Y. (2006). Student career aspirations and perceptions: The case of Israeli accounting students. *Accounting Education: an international journal*, 15(2), 113–134.
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological bulletin*, 125(6), 627–668. Recuperado de <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10589297>
- Dolan, S., & Lingham, T. (2011). *Introduction to International Organizational Behavior*. (BookEducator, Ed.). BookEducator. Recuperado de <http://www.introtoob.com>.
- Fávero, L. P., Belfiore, P., Silva, F. L. da, & Chan, B. L. (2009). *Análise de Dados: Modelagem Multivariada para Tomada de Decisões* (p. 646). Rio de Janeiro: Elsevier Editora Ltda.
- Fehr, E., & Falk, A. (2002). Psychological foundations of incentives. *European Economic Review*, 46(4-5), 687–724.
- Felton, S., Buhr, N., & Northey, M. (1994). Factors influencing the business student 's choice of a career in chartered accountancy. *Issues in Accounting Education*, 9(1), 131–142.
- Fenlon, M., & Mohrman, S. A. (2010). Where Counting Counts. *HR Magazine*, 55(1), 30–35.
- Fessler, N. J. (2003). Experimental Evidence on the Links among Monetary Incentives, Task Attractiveness, and Task Performance. *Journal of Management Accounting Research*, 15(1), 161–176.
- Finn, D. (Coord), & Donovan, A. (Coord). (2013). *PwC's NextGen: A global generational study* (pp. 1–16). Recuperado de <http://www.pwc.com/gx/en/hr-management-services/publications/nextgen-study.jhtml>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331–362.
- Gall, M. D., Gall, J. P., & Borg, W. R. (2003). *Educational Research* (p. 649). Pearson Educational, Inc.

- Girasek, E., Molnár, R., Eke, E., & Szócska, M. (2011). The medical career choice motivations — Results from a Hungarian study. *Central European Journal of Medicine*, 6(4), 502–509.
- Hägglund, E., & Palmqvist, S. (2006). *Motivation to work - differences between managers and workes*. Tese, School of Management and Economics, Växjö University.
- Hansen, J.-I. C., & Leuty, M. E. (2012). Work Values Across Generations. *Journal of Career Assessment*, 20(1), 34–52.
- Holland, C. (1999). Travesseiro de consciência tranqüila. *Revista Rumos*, (Julho), <http://www.holland.com.br/docs/15.pdf>.
- Hoog, W. A. Z., & Carlin, E. L. B. (2009). *Manual de Auditoria Contábil*. Curitiba: Ed. Juruá.
- IBRACON. (2012). *Auditoria: Registros de uma Profissão*. Recuperado de <http://www.ibracon.com.br/ibracon/Portugues/detInstitucional.php?cod=2>
- Ilggen, D. R., Nebeker, D. M., & Pritchard, R. D. (1981). Expectancy theory measures: An empirical comparison in an experimental simulation. *Organizational Behavior and Human Performance*, 28(2), 189–223.
- Jackling, B., & Keneley, M. (2009). Influences on the Supply of Accounting Graduates in Australia: A Focus on International Students. *Accounting & Finance*, 49(1), 141–159.
- Jinkens, R. C., & Camilo, A. A. (2011). Recruiting, retention, and succession planning of accountants: An investigation of the determinants of career choice for accounting students. *Working Paper (SSRN)*.
- Kanitz, S. (1999, June). A origem da corrupção. *Revista Veja*, 21.
- Kass-Shraibman, F. (2008). *An examination of the job satisfaction of certified public accountants as it relates to their are of practice and their locus of control*. New York University.
- Kopf, M. J. (1989). *Performance motivation : Tests of an integrated model*. Thesis, University of Arkansas, EUA.
- Kroth, M. (2007). Maslow — Move Aside ! A heuristical motivation model for leaders in career and technical education. *Journal of Industrial Teacher Education*, 44(2), 5–36.
- Kuchinke, K. P., & Cornachione Jr., E. B. (2010). The Meaning of Work and Performance-Focused Work Attitudes Among Midlevel Managers in the United States and Brazil. *Performance Improvement Quarterly*, 23(3), 57–76.
- Kunz, A. H., & Pfaff, D. (2002). Agency theory, performance evaluation, and the hypothetical construct of intrinsic motivation. *Accounting, Organizations and Society*, 27(3), 275–295.

- Kuvaas, B. (2006). Work performance , affective commitment , and work motivation : the roles of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 365–385.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual review of psychology*, 56, 485–516.
- Law, P., & Yuen, D. (2012). A multilevel study of students' motivations of studying accounting: Implications for employers. *Education + Training*, 54(1), 50–64.
- Leschinsky, R. M., & Michael, J. H. (2004). Motivators and desired company values of wood products industry employees: investigating generational differences. *Forest Products Journal*, 54(1), 34–40. Recuperado de <http://www.freepatentsonline.com/article/Forest-Products-Journal/112987100.html>
- Levenson, A., Fenlon, M. J., & Benson, G. (2010). Rethinking Retention Strategies: Work-Life Versus Deferred Compensation in a Total Rewards Strategy. *Quarter WorldatWork Journal*, June, 2010.
- Lin, C.-P., Tsai, Y.-H., Joe, S.-W., & Chiu, C.-K. (2012). Modeling the Relationship Among Perceived Corporate Citizenship, Firms' Attractiveness, and Career Success Expectation. *Journal of Business Ethics*, 105(1), 83–93.
- Losyk, B. (1997). Generation X: what they think and what they plan to do. *Public Management*, 12(Dec), 1–9.
- Magalhães, M. N., & Lima, A. C. P. (2010). *Noções de probabilidade e estatística* (7ª Ed.). São Paulo: Universidade de São Paulo.
- Mauldin, S., Crain, J. L., & Mounce, P. H. (2000). The Accounting Principles Instructor's Influence on Students' Decision to Major in Accounting. *Journal of Education for Business*, 75(3), 142–148.
- McCrindle, M. (2006). *New Generations at Work : Attracting, Recruiting, Retraining & Training Generation Y* (Vol. 53, pp. 1–26). Recuperado de [www.mccrindle.com.au](http://www.mccrindle.com.au)
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. Von. (2008). *Organizational behavior: emerging realities for the workplace revolution* (4th editio., pp. 1–653). McGraw-Hill Irwin.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2008). *Organizational Behavior: emerging realities for the workplace revolution*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Mello e Castro, L. A. M. H. de, Nishimura, A. T., Silva, C. M., Madureira, B. M., & Cassado, T. (2007). Expectativas e satisfação dos alunos de graduação em administração da FEA-USP/SP em relação aos estágios. *Revista de Gestão USP*, 14, 61–76.
- Miceli, M. P., & Mulvey, P. W. (2000). Consequences of Satisfaction with Pay Systems: Two Field Studies. *Industrial Relations*, 39(1), 62–87.

- Michaels, E., Handfield-Jones, H., & Axelrod, B. (2001). *The war for talent* (pp. 1–200). Harvard Business School Publishing.
- Mitchell, T. R. (1974). Expectancy models of job satisfaction, occupational preference and effort: A theoretical, methodological, and empirical appraisal. *Psychological Bulletin*, *81*(12), 1053–1077. Recuperado de <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/cbdv.200490137/abstract>
- Mitchell, T. R. (1999). THE MEANING OF MONEY : AN INDIVIDUAL- DIFFERENCE PERSPECTIVE. *Academy of Management Review*, *24*(3), 568–578.
- Mitchell, T. R., & Beach, L. R. (1976). A review of occupational preference and choice research using expectancy theory and decision theory. *Journal of Occupational Psychology*, *49*(4), 231–248.
- Muchinsky, P. M., & Taylor, M. S. (1976). Intrasubject predictions of occupational preference: The effect of manipulating components of the valence model. *Journal of Vocational Behavior*, *8*(2), 185–195.
- Nohria, N., Groysberg, B., & Lee, L. (2008). Employee motivation: A powerful new model. *Harvard Business Review*, (August), 78–84. Recuperado de <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Employee+motivation:+A+powerful+new+model#4>
- O\*NET, R. C. (2012). Browse by Industry. Recuperado de <http://www.onetonline.org/>, em março de 2012.
- Parker, R. J., & Kohlmeyer, J. M. (2005). Organizational justice and turnover in public accounting firms: a research note. *Accounting, Organizations and Society*, *30*(4), 357–369.
- Payne, S. C., Cook, A. L., Horner, M. T., Shaub, M. K., & Boswell, W. R. (2010). The relative influence of total rewards elements on attraction , motivation and retention. *Group*. Recuperado de <http://www.worldatwork.org>.
- Porfeli, E. J., Lee, B., & Weigold, I. K. (2012). A multidimensional measure of work valences. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(2), 340–350.
- Rendell, M. (Coord), & Brown, J. (Coord). (2011). *Millennials at work Reshaping the workplace* (pp. 1–28). Recuperado de <http://www.pwc.com/gx/en/managing-tomorrows-people/future-of-work/download.jhtml>
- Renko, M., Kroeck, K. G., & Bullough, A. (2011). Expectancy theory and nascent entrepreneurship. *Small Business Economics*, *39*(3), 667–684.
- Ressler, C., & Thompson, J. (2008). *Why work sucks and how to fix it* (pp. 1–208). Penguin Group.
- Robert Half Company. (2013). *Robert Half 2013 Salary Guide* (pp. 1–12). São Paulo.



- Rynes, S. L. (1989). *Recruitment Research and Applicant Attraction : What Have We Learned ?* New York. Recuperado de <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/399>
- Rynes, S. L. (2004). Where do we Go from here?:: Imagining New Roles for Human Resources. *Journal of Management Inquiry*, 13(3), 203–213.
- Rynes, S. L., & Barber, A. E. (1990). Applicant Attraction Strategies: An Organizational Perspective. *The Academy of Management Review*, 15(2), 286–310.
- Rynes, S. L., Gerhart, B., & Minette, K. A. (2004). The importance of pay in employee motivation: Discrepancies between what people say and what they do. *Human Resource Management*, 43(4), 381–394.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2006). *Metodologia de Pesquisa* (3ª Ed., p. 583). São Paulo: McGraw-Hill.
- Sanchez, R. J., Truxillo, D. M., & Bauer, T. N. (2000). Development and examination of an expectancy-based measure of test-taking motivation. *The Journal of applied psychology*, 85, 739–750.
- Santos, A. L. dos. (2011). *A Geração Y nas Organizações Complexas: Um estudo Exploratório sobre a Gestão dos Jovens nas Empresas*. Universidade de São Paulo.
- Singh, P. (2008). *Earnings Risk and Occupational Choice*. University of Texas at Dallas.
- Smith, J. W., & Clurman, A. (1998). *Rocking the ages, the Yankelovich report on generational marketing*. New York, NY: Harper Collins. New York: Harper Collins.
- Sprinkle, G. B. (2000). The Effect of Incentive Contracts on Learning and Performance. *The Accounting Review*, 75(3), 299–326.
- Stahl, M. J., & Harrell, A. M. (1983). Using decision modeling to measure second level valences in expectancy theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(1), 23–34.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (2001). Differential Effects of Incentive Motivators on Work Performance. *Academy of Management Journal*, 4(3), 580–590.
- Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). The Future of Work Motivation Theory. *Academy of Management Review*, 29(3), 379–387.
- Steers, Richard M., & Porter, L. W. (1975). *Motivation and Work Behavior*. (McGraw-Hill, Ed.). New York.
- Stone, D. N., Bryant, S. M., & Wier, B. (2010). Why Are Financial Incentive Effects Unreliable? An Extension of Self-Determination Theory. *Behavioral Research in Accounting*, 22(2), 105–132.

- Tang, T. L.-P., Tillery, K. R., Lazarevski, B., & Luna-Arocas, R. (2004). The love of money and work-related attitudes: Money profiles in Macedonia. *Journal of Managerial Psychology, 19*(5), 542–548.
- Trank, C. Q., Rynes, S. L., & Bretz Jr., R. D. (2002). Attracting applicants in the war for talent: Differences in work preferences among high achievers. *Journal of Business and Psychology, 16*(331-345). Recuperado de <http://www.springerlink.com/index/H86TQ7658764W870.pdf>
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. *Journal of Management, 36*(5), 1117–1142.
- Uyar, A., Haydar, A., & Kuzey, C. (2011). Factors Affecting Students' Career Choice In Accounting: The Case Of A Turkish University. *American Journal of Business Education, 4*(10), 29–38. Recuperado de <http://journals.cluteonline.com/index.php/AJBE/article/view/6061>
- Van Eerde, W., & Thierry, H. (1996). Vroom's Expectancy Models and Work-Related Criteria: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology, 81*(5), 575–586.
- Vandenberghe, C., St-Onge, S., & Robineau, É. (2008). An Analysis of the Relation between Personality and the Attractiveness of Total Rewards Components. *Industrial Relations, 63*(3), 425–453.
- Von Bonsdorff, M. E. (2011). Age-related differences in reward preferences. *The International Journal of Human Resource Management, 22*(6), 1262–1276.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. (HB printing, Ed.). New York: Wiley.
- Wang, H. C., Venezia, C. C., & Lou, Y.-I. (2013). Determinants of Chief Executive Officer Compensation. *The international Journal of Business and Finance Research, 7*(4), 29–43.
- Watts, R. L., & Zimmerman, J. L. (1983). Agency problems, auditing and the theory of the firm: some evidence. *Journal of Law & Economics, 26*(Out), 613–634.
- Wheeler, K. G., & Mahoney, T. A. (1981). The expectancy model in the analysis of occupational preference and occupational choice. *Journal of Vocational Behavior, 19*(1), 113–122.
- Wheeler, P., & Murthy, U. (2011). Experimental methods in decision aid research. *International Journal of Accounting Information Systems, 12*(2), 161–167.
- Wines, G. (2012). Auditor Independence: Shared meaning between the demand and supply sides of the audit services market? *Managerial Auditing Journal, 27*(1), 5–40.
- World Bank Group. (2012). Recuperado de <http://www.worldbank.org/>, em Julho, 2012.

## APÊNDICE

### Instrumento de Coleta dos Dados aplicado via web

Claudio Marques

[Contato](#)

---

Meu nome é Claudio Marques, sou doutorando na Universidade de São Paulo - USP, no Programa de Pós-graduação em Controladoria e Contabilidade - FEA/USP, FEA/USP, sob orientação do Prof. Dr. Edgard Bruno Cornacchione Junior.

Desenvolvo uma pesquisa cujo objetivo é identificar em que medida a percepção de variáveis motivacionais influenciam na preferência por determinadas ocupações profissionais no ambiente da contabilidade. Para testar minha hipótese, necessito de sua participação, respondendo ao questionário aqui apresentado.

A confidencialidade de todas as informações coletadas é garantida uma vez que os dados somente serão usados de forma agregada, não havendo possibilidade de identificação da pessoa que responder à pesquisa quando da análise das respostas. Qualquer dúvida ou informação adicional poderá ser esclarecida por mim via correio eletrônico ([cmarques@usp.br](mailto:cmarques@usp.br) ou [cmarquesuem@gmail.com](mailto:cmarquesuem@gmail.com)).

Agradeço pela colaboração.

Claudio Marques

---

# Pesquisa sobre Preferência Ocupacional

## Termo de Consentimento

Estou de acordo em participar desta pesquisa e fui informado(a) dos objetivos e da confidencialidade das informações aqui apresentadas.

Estou de Acordo

## Dados Demográficos

---

Gênero:

- Masculino  
 Feminino

Qual é a sua idade?

Está fazendo o curso de Contabilidade no período da:

- Manhã  
 Tarde  
 Noite

Em que ano está matriculado no curso de Contabilidade?

- 1º ano  
 2º ano  
 3º ano  
 4º ano  
 5º ano

Qual o nome da Instituição de Ensino Superior que está fazendo o Curso de Contabilidade? E, qual o Estado da Federação?

Atualmente está trabalhando como Auditor (com carteira assinada) em uma grande empresa de auditoria?

- Sim  
 Não

Atualmente está trabalhando como Consultor Contábil (com carteira assinada) em uma grande empresa de consultoria?

- Sim  
 Não

Atualmente está trabalhando como Analista Financeiro (com carteira assinada) em uma grande instituição financeira?

- Sim  
 Não

Qual é a Sua nota média geral nas disciplinas do curso?

- de 1,0 a 3,0  
 de 3,1 a 5,0  
 de 5,1 a 7,0  
 de 7,1 a 9,0  
 de 9,1 a 10,0

Qual é a renda familiar média?

- até R\$ 1.356,00  
 de R\$ 1.356,00 a R\$ 2.712,00  
 de R\$ 2.712,00 a R\$ 6.780,00  
 de R\$ 6.780,00 a R\$ 13.560,00  
 acima de 13.560,00

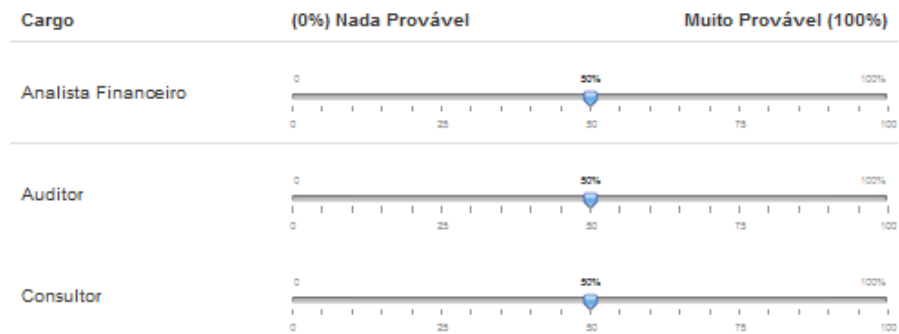
## Parte 1

Na sequência está uma lista de possíveis resultados que podem ser alcançados em Seu futuro trabalho ou carreira. Classifique os resultados de acordo com o grau de importância ou o quanto eles são desejáveis para Você.

Variáveis	(0) Nenhuma importância	Muito importante (10)
1. Ter oportunidade de desempenhar várias funções e atividades no trabalho	0	10
2. Ter estabilidade e segurança no trabalho	0	10
3. Conseguir alta remuneração	0	10
4. Status social e profissional	0	10
5. Oportunidade de avanço na carreira profissional	0	10
6. Necessidade de fazer várias viagens em função do trabalho	0	10
7. Necessidade de fazer horas extras	0	10
8. Necessidade de realizar cursos e treinamentos profissionais	0	10

## Parte 2

Considerando os possíveis resultados de um futuro trabalho destacados na questão anterior, em sua opinião, qual é a probabilidade de Você encontrar o máximo de resultados desejáveis, aceitando uma vaga de trabalho (em grandes empresas) para ser um:



## Parte 3

Na sequência, Você irá visualizar algumas vagas de trabalho que estão sendo ofertadas por grandes empresas ligadas à área de contabilidade as quais se diferenciam pelas atividades a serem desenvolvidas e pelo salário inicial. Baseado nas ofertas de vagas de trabalho apresentadas na sequência, indique se você aceitaria ou não a vaga:

Continuar

### Vaga Auditor

#### VAGA AUDITOR

##### Dados da Vaga:

- Atuar no planejamento de auditoria das empresas clientes;
- Análise e reconciliação das contas das demonstrações financeiras;
- Realizar avaliação de controles internos;
- Elaborar relatórios de auditoria;
- Outras atividades a serem acordadas.

##### Requisitos:

- Ensino superior completo ou cursando Ciências Contábeis.

**Salário: R\$ 2.580,00**

Você aceita essa vaga de trabalho?

Sim

Não

## Vaga Auditor

**VAGA AUDITOR****Dados da Vaga:**

- Atuar no planejamento de auditoria das empresas clientes;
- Análise e reconciliação das contas das demonstrações financeiras;
- Realizar avaliação de controles internos;
- Elaborar relatórios de auditoria;
- Outras atividades a serem acordadas.

**Requisitos:**

- Ensino superior completo ou cursando Ciências Contábeis.

**Salário: R\$ 3.500,00****Você aceita essa vaga de trabalho?** Sim Não

Continuar

## Vaga Auditor

Considerando que Você não aceitou nenhuma das Vagas ofertadas pelas empresas de Auditoria, talvez Você não tenha outra oportunidade para escolher uma vaga nessa área de atuação.

Assim, solicita que repense Suas decisões anteriores e indique se aceitaria a vaga se houvesse mudança no valor da remuneração.

 Sim Não**Por quanto de salário aceitaria a vaga?**

Continuar

## Vaga Consultor

**VAGA CONSULTOR****Dados da Vaga:**

- Analisar o processo de negócio dos clientes;
- Parametrizar planos de contas das empresas;
- Preparar manual de procedimentos e rotinas;
- Planejar melhorias nos processos e rotinas das empresas clientes;
- Outras atividades a serem acordadas.

**Requisitos:**

- Ensino superior completo ou cursando Ciências Contábeis.

**Salário: R\$ 2.500,00**

Você aceita essa vaga de trabalho?

 Sim Não

Continuar

## Vaga Analista Financeiro

**VAGA ANALISTA FINANCEIRO****Dados da Vaga:**

- Elaborar planos de investimentos financeiros para os clientes;
- Analisar e desenvolver tarefas sobre a área financeira;
- Preparar relatórios técnicos financeiros para os clientes;
- Elaborar relatórios sobre tendências econômicas;
- Outras atividades a serem acordadas.

**Requisitos:**

- Ensino superior completo ou cursando Ciências Contábeis.

**Salário: R\$ 1.920,00**

Você aceita essa vaga de trabalho?

 Sim Não

Continuar



# Obrigado por Participar

Obrigado por participar da Pesquisa sobre aspectos motivacionais influenciando na preferência por determinadas ocupações profissionais no ambiente da contabilidade.

---

Desenvolvido por [Walbatroz](#)