

O Admirável Mundo das Big Four sob a Perspectiva do Trabalho Precário

Elaine de Souza Silva

Ingrid Vanessa Dantas Rodrigues

Resumo:

Diante das exigências do capital para acompanhar todas as atividades da empresa surgiram as empresas de auditoria no intuito de dar confiabilidade e transparência na condução das atividades por elas desenvolvidas. Em face a essa demanda nasceram as Big Four, empresas internacionalmente reconhecidas na elaboração de pareceres técnicos de qualidade e confiabilidade. Apesar desse *know-how* e das promessas que envolvem estabilidade, há de se considerar que também existe o trabalho precário nas Big Four, que se submetem aos ditames do mundo capitalista, utilizando-se, assim, das estratégias de acumulação flexível. Para tal verificação realizou-se um estudo qualitativo, com aplicação de questionário abordando aspectos da precariedade. Nesse sentido, verifica-se a manifestação, nessas empresas, da precariedade no trabalho, tendo em vista as políticas de gestão do trabalho aplicadas que seguem parâmetros tanto fordistas/tayloristas como tayloristas.

Palavras-chave: Precariedade – trabalho – auditoria - Big Four.

1. Introdução

As atividades de auditoria, de acordo com Sá (2010, p. 21), remontam de registros arqueológicos de mais de 4.500 anos antes de Cristo, na região da antiga civilização Suméria. Há ainda relatos de provas de inspeções no Império Romano, que se constituíram num instrumento de controle do império, estendendo-se para várias outras regiões da Europa como Paris, Veneza, Milão e Bolonha.

O cargo de auditor foi criado na Inglaterra em 1314, no contexto do desenvolvimento econômico desse país ocasionado pelas colonizações, gerando acúmulo de riquezas que posteriormente, propiciaram a Revolução Industrial, dando início às práticas capitalistas de mercado e expansão dos negócios (FROSI, 2015).

Porém, a auditoria de empresas como conhecemos na modernidade surgiu no século XIX, originando-se na legislação britânica em decorrência da necessidade de controlar o crescimento dos empreendimentos que captavam dinheiro do povo para aplicação em negócios altamente especulativos e que, frequentemente, decretavam falência.

Nos Estados Unidos, a introdução da auditoria se deu pela atuação de contadores ingleses enviados para auditarem as firmas norte-americanas pertencentes a capitais britânicos. Aos poucos, os contadores se organizaram em associações profissionais, no intuito de estabelecer padrões para condução das atividades de auditoria.

Com a quebra da Bolsa de Valores de Nova Iorque, em 1929, a necessidade de aprimorar o sistema contábil e a auditoria se intensificou mais ainda, visto que muitas empresas não tinham transparência nem dispunham de dados consistentes que pudessem detectar falhas nas demonstrações contábeis, ou seja, oferecessem aos investidores garantias de informações econômico-financeiras confiáveis. Dessa forma, nasceu a auditoria independente e a criação da Securities and Exchange Commission (SEC), responsável por proteger investidores e manter a integridade dos mercados de valores mobiliários.

No Brasil, o desenvolvimento da auditoria se deu pela ação de filiais e subsidiárias de firmas estrangeiras; financiamento de empresas brasileiras através de entidades internacionais; crescimento das empresas brasileiras e necessidade de descentralização e diversificação de suas atividades econômicas; evolução do mercado de capitais; criação das normas de auditoria promulgadas pelo BACEN (Banco Central do Brasil) em 1972, e criação da Comissão de Valores Mobiliários e da Lei de Sociedades Anônimas em 1976 (CREPALDI, 2007).

A legislação contábil brasileira foi ao longo do tempo sofrendo modificações para se adequar às demandas da globalização com o objetivo de padronizar a apresentação dos resultados das empresas brasileiras segundo os padrões internacionais.

Com a aprovação da Nova Lei das Sociedades Anônimas de 2007, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) aprovou a Resolução nº 1156/2009, determinando que as Normas Brasileiras de Contabilidade editadas pelo CFC deveriam seguir os mesmos padrões internacionais emitidos pelo IASB (International Accounting Standard Board). E, em novembro de 2009, o CFC aprovou 37 novas Normas de Contabilidade Técnica de Auditoria Independente (NBC TA) e uma Norma Brasileira de Contabilidade Profissional do Auditor Independente (NBC PA), convergidas no padrão internacional emitido pelo International Federation of Accounting (IFAC).

2. Fundamentação Teórica

2.1. As ‘Big Four’

Na medida em que a auditoria examina todas as operações da empresa que impactam nas áreas financeira e contábil, identificando a melhor forma de conduzir o planejamento e a gestão fiscal e tributária das empresas, oportunizando a gestão dos riscos inerentes a sua atuação no mercado, podemos afirmar que essa atividade se consolidou como um instrumento estratégico nos processos de tomada de decisão no intuito de potencializar os lucros e as atividades das empresas.

Assim, para acompanhar as dinâmicas cada vez mais crescentes, as entidades profissionais se transformaram em empresas de auditoria e, atualmente, quatro delas são reconhecidas como as ‘Big Four Accounting Firms’ – as quatro grandes de auditoria e consultoria: Deloitte, Pricewaterhouse Coopers (PwC), Ernst & Young (EY) e KPMG.

Essas empresas possuem um know-how reconhecido internacionalmente, além de atuar em diversos países do mundo, de forma que o parecer emitido por uma delas, após a condução do processo de auditoria, tem uma importância muito grande nas empresas auditadas, pois atestam a qualidade da transparência e a credibilidade que a empresa tem no mercado.

Todavia, trabalhar em empresas de auditoria com esse nível de destaque no cenário econômico, político e social exige das profissionais competências diversificadas, já que devem atuar em ambientes de constante mudança, o que demanda atualização e qualificação contínua.

A relevância dos temas na execução do trabalho da auditoria requer a necessidade de o auditor possuir um conjunto de competências que vão além das competências técnicas (COELHO, CAMARGO e DUTRA, 2015) como a capacidade de trabalhar em equipe ou de se relacionar com os clientes.

Assim, ao ingressar em uma firma de auditoria, a maioria dos contratados atuam como *trainees* e podem atingir diferentes posições dentro da empresa, com a possibilidade de chegarem ao topo da hierarquia tornando-se sócios.

Os “Programas Trainee” (PGT) são organizados pelas empresas para captar e desenvolver jovens recém-formados ou ainda em formação, selecionados para assumir posições estratégicas

no futuro. Esses programas de seleção representam um investimento na busca de jovens talentos pois as empresas acreditam que esses jovens irão contagiar os outros funcionários com suas ideias e também gerar inovações, formando seus futuros dirigentes (DIMENSTEIN, 2000).

Já os jovens trainees enxergam esses programas como uma oportunidade de ascender rapidamente, além da possibilidade de receber investimentos em formação, incentivos financeiros, cursos de qualificação e outros. O fato das empresas oferecerem remuneração acima da média de mercado, benefícios e expectativas de crescimento na carreira também são atrativos para os jovens candidatos (BITENCOURT, PICCINI e ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2012).

A divulgação dos “Programas Trainee”, principalmente numa Big Four, está associada a imagem do ‘sucesso’ e são considerados uma ação de marketing das empresas (MARTINS. BULGACOV, 2006), inclusive com a utilização das verbas de propaganda e envolvimento de todos os níveis hierárquicos da empresa, ou seja, contribuem para a construção do imaginário daqueles que percebem nestes programas uma oportunidade de construir uma carreira ‘bem-sucedida’.

Dessa forma, na medida em que os dispositivos organizacionais se sustentam no envolvimento dos trabalhadores desde o início de sua vida profissional, busca-se a apropriação não apenas das habilidades técnico-profissionais da força de trabalho, mas também de disposições subjetivas/anímico-volitivas do trabalho vivo em prol dos interesses da produção (ALVES, 2014).

Observa-se, assim, que o trabalho realizado nas empresas de auditoria deve ser analisado no contexto das estratégias gerenciais da modernidade, na utilização de técnicas aprimoradas de propaganda e marketing tanto para os clientes quanto para a força de trabalho.

2.2. A precarização

Para compreensão das peculiaridades do trabalho na atualidade é necessário refletir sobre o meio em que se desdobram as relações, localizando o trabalho no contexto da sociedade inserida na lógica do capital. Sendo assim, é imprescindível entender as transformações que se passaram desde o fordismo até a acumulação flexível ou toyotismo.

Após o período de 1965 a 1973 a rigidez de todo sistema que se encontrava funcionando sob os princípios do fordismo deixou evidente sua incapacidade para superar as dificuldades.

Com a recessão de 1973, novas experiências nos domínios da organização industrial e da vida sócio-política influenciaram a passagem para um novo regime de acumulação, conhecido por acumulação flexível.

A acumulação flexível é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo, apoiando-se na flexibilidade dos processos de trabalho dos mercados, dos produtos e padrões de consumo que passaram a exercer pressões mais fortes para o controle do trabalho (HARVEY, 1989).

O mercado de trabalho foi reestruturado diante da forte volatilidade do mercado, aumento da competição e diminuição das margens de lucro. Por outro lado, ocorreu o enfraquecimento sindical e aumento da mão-de-obra excedente que passaram a se submeter a regimes de trabalho mais flexíveis (não regulares, por tempo parcial ou subcontratações) e, conseqüentemente, mais precarizantes.

As organizações ficaram mais coesas, centralizadas e, para dar respostas flexíveis aos mercados, os processos de trabalho foram acompanhados de profundas inovações tecnológicas que fomentaram, por sua vez, a valorização da informação precisa e atualizada. A ênfase na informação também gerou um amplo conjunto de consultorias e serviços altamente especializados capazes de fornecer informações quase minuto a minuto sobre tendências de

mercado e o tipo de análise instantânea de dados úteis para as decisões corporativas (HARVEY, 1989).

O conhecimento enquanto produto-mercadoria nesse cenário constitui-se importante vantagem competitiva, produzida, vendida e submetida às condições organizadas em bases altamente competitivas.

Diante do regime de acumulação flexível se desenvolvem estratégias gerenciais voltadas para a “captura” da subjetividade que Alves (2014) identifica como obsessão pelo intangível, meta suprema do toyotismo.

No toyotismo busca-se apreender duas dimensões cruciais do intangível: como valores-fetichismo, expectativas e sonhos de mercado; e como capacidade de aprendizagem e envolvimento com a empresa e a marca, tanto para clientes como empregados.

Na verdade, o que houve foi um aperfeiçoamento das técnicas de manipulações sociais já utilizadas pelo fordismo-taylorismo envolvendo a utilização da propaganda e do marketing. Com a expansão das redes sociais, esses métodos encontram um campo propício para a divulgação e expansão de seus objetivos.

Alves (2014) observa que para Matthew May (conselheiro da Universidade da Toyota) no livro “Toyota: a fórmula da inovação”: “uma das coisas intangíveis mais poderosas refere-se à ideia de parceria, isto é, um intercâmbio benéfico de valores no qual a ajuda de cada um é essencial para o sucesso do outro. Uma colaboração. Um sentimento de que estamos nisso juntos”.

A captação da subjetividade do trabalho vivo como força de trabalho pressupõe não apenas o envolvimento de operários e empregados com a empresa e a marca, mas também com a capacidade de aprendizagem, criando um nexos psicofísico que molda o pensamento dos empregados de acordo com a racionalidade desejada pela empresa, ou seja, direcionada para a resolução de problemas.

Assim, enquanto no fordismo o trabalhador executava tarefas de forma repetitiva (integração mecânica), sem estímulos para pensar no que estava realizando, no regime de acumulação flexível ele é forçado a pensar com o objetivo de resolver problemas relacionados à produção (integração orgânica), ou seja, requer-se uma racionalidade instrumental direcionada.

Há um movimento implacável para mobilização de conhecimentos, capacidades, atitudes, valores e até sentimentos dos empregados para que haja geração de valor diante da competitividade existente entre os diversos concorrentes. É a partir desse rol de elementos que se criam os critérios para a escolha dos trabalhadores mais qualificados para ‘enfrentar os desafios’ do mercado flexível.

As habilidades comportamentais são extremamente valorizadas diante da necessidade de compreender a *psique* humana, principalmente pelo desenvolvimento das estratégias de marketing para a manipulação e controle da subjetividade.

A canalização da subjetividade também está relacionada com a mobilização constante e permanente do empregado para a obtenção do trabalho nas condições instáveis que caracterizam a contemporaneidade. As direções modernistas exigem disponibilidade flexibilidade e mobilidade – que se reflete na esfera extra laboral com impactos na vida privada e familiar – e, ao mesmo tempo, um amoldamento aos valores da empresa (LINHART, 2014).

Para Linhart, o quadro do que se espera de um assalariado virtuoso, único que tem espaço na empresa, já é definido nas bases de seleção, bem como a precarização subjetiva; e prossegue:

“os assalariados trabalham sempre no fio da navalha, sozinhos, sem o suporte operacional de coletivos solidários... É no face a face solitário com o trabalho que estão condenados a encontrar soluções, que são permanentemente desafiados por objetivos cada vez mais exigentes... Devem dar provas o tempo todo, demonstrar competência e empregabilidade, justificar sua presença, sobretudo por uma lógica comparativa”.

Ainda segundo a autora, a precariedade subjetiva “é o sentimento difuso de, uma hora ou outra, ser obrigado a cometer erros para atingir objetivos e fazer corretamente o seu trabalho” (LINHART, 2014), resultando em medo, ansiedade e sensação de insegurança.

Dessa forma, o sentimento de precariedade atinge inclusive trabalhadores que ocupam empregos estáveis, confrontados com exigências cada vez maiores e constantemente inseguros pelo atingimento das metas estipuladas, face o modelo de gestão de excelência e de qualidade. Portanto, observa-se que a reestruturação produtiva que transformou as condições de trabalho veio acompanhada de uma reestruturação metodológica para o controle do trabalho, que deixou de se limitar unicamente às condições físicas e materiais e passando a abranger as características psíquico-anímicas dos indivíduos. Todavia, é interessante perceber o processo de fomento (por parte dos empregadores) da naturalização da precariedade (por parte dos empregados) existente no trabalho.

O enfraquecimento das instituições coletivas (sindicais) e a implantação sistemática de políticas de individualização e competição entre os trabalhadores aliados às demandas por maior comprometimento e identificação com a empresa em um ambiente de profunda insegurança, dentre outros fatores, ao mesmo tempo em que conduziram a uma ausência de referências sociais, subsidiam a construção de uma moral instrumental, descompromissada com as causas coletivas.

Ante a ausência dessas referências coletivas, o empregado se sente abandonado e impotente, o que é reforçado pela intensa responsabilização de suas ações enquanto sujeito autônomo e capaz.

O trabalhador então, que já é demandado a se identificar com os valores da empresa, introjeta a precariedade como inerente à realização do trabalho ‘valorizado’ na modernidade.

3. Método de Pesquisa

Este estudo caracteriza-se por ser de natureza descritiva, de cunho qualitativo, uma vez que busca analisar os trabalhadores das Big Four sob a perspectiva de trabalho precariado.

A coleta de dados foi realizada utilizando-se dados primários e secundários. Os dados primários foram originados de questionários com o público escolhido, empregados e ex-empregados de empresas categorizadas como Big Four. Os dados secundários foram obtidos por meio de levantamento de materiais disponibilizados na internet para análise das chamadas nos processos seletivos.

A escolha dos entrevistados ocorreu por meio de contatos preestabelecidos dos pesquisadores e por indicação, e teve como objetivo ouvir as pessoas-chave para atingir os propósitos deste estudo, caracterizando-se assim uma escolha por conveniência.

O questionário foi enviado aos potenciais respondentes via internet através da ferramenta Google™ Forms. Os profissionais foram abordados por “email” com o envio do link do questionário, o que facilitou o acesso aos profissionais, como também uma das autoras lecionar na área de auditoria e manter contatos com vários profissionais que se encaixavam no perfil.

Em relação aos aspectos da precariedade abordados no questionário contemplaram-se os estudos de Alves (2014). Linhart (2014) e Harvey (1989).

4. Análise dos Resultados

O questionário foi aplicado a 75 (setenta e cinco) pessoas, sendo 38 do sexo masculino e 37 do sexo feminino, com faixa etária entre 21 e 70 anos. O maior número de respostas ao questionário ficou entre a faixa de 23 a 36 anos, com um total de 62 pessoas.

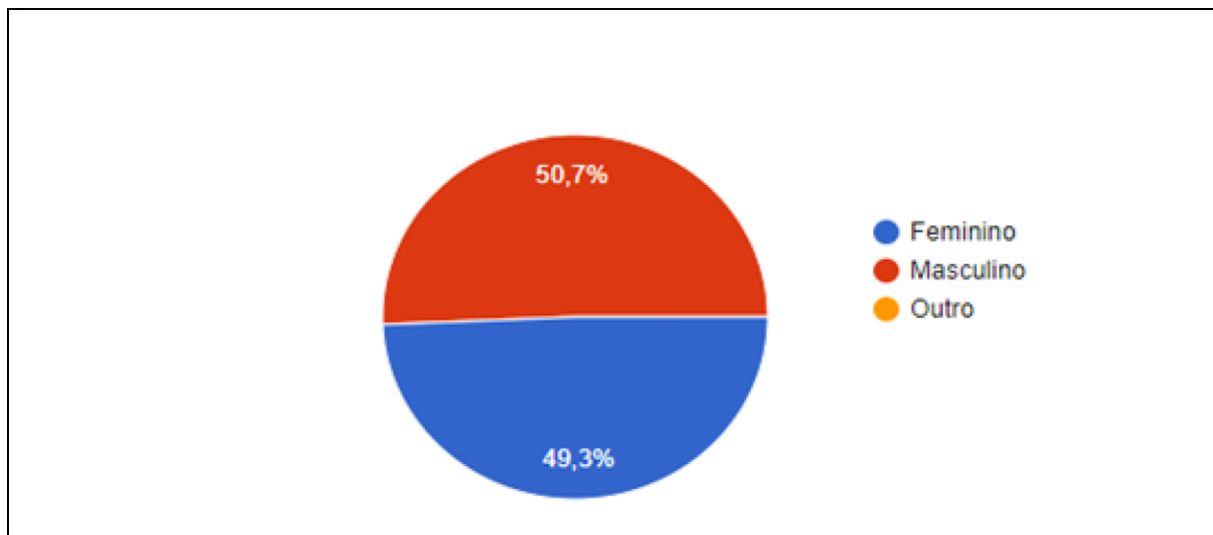


Gráfico 1: Sexo (elaborado pelas autoras)

Do total de respostas, aproximadamente 51% ainda estão com o estado civil de solteiro e apenas 22 pessoas possuem filhos, o que corresponde a 29%. Segundo as respostas, o adiamento da maternidade ocorre devido as rotinas intensas e a preocupação com a perda de ascensão profissional em relação as mulheres que terão de dedicar um tempo maior a família. Se considerarmos que a mulher tem adiado a maternidade para privilegiar a carreira profissional, essa situação se confirma se acentua com as mulheres que trabalham em uma Big Four.

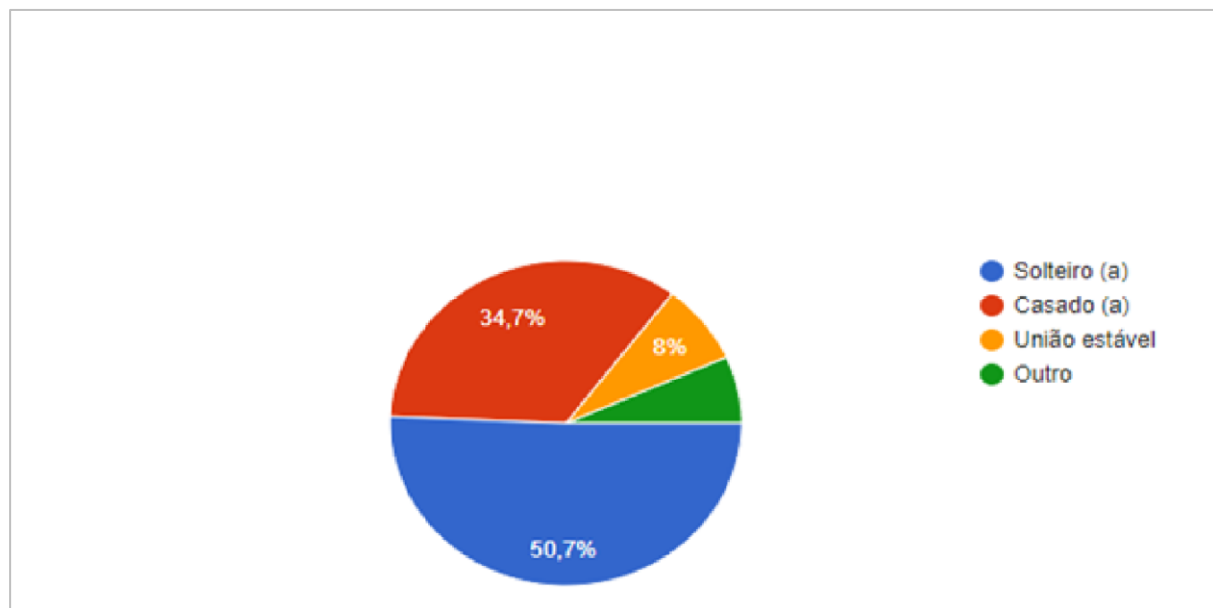


Gráfico 2: Estado Civil (elaborado pelas autoras)

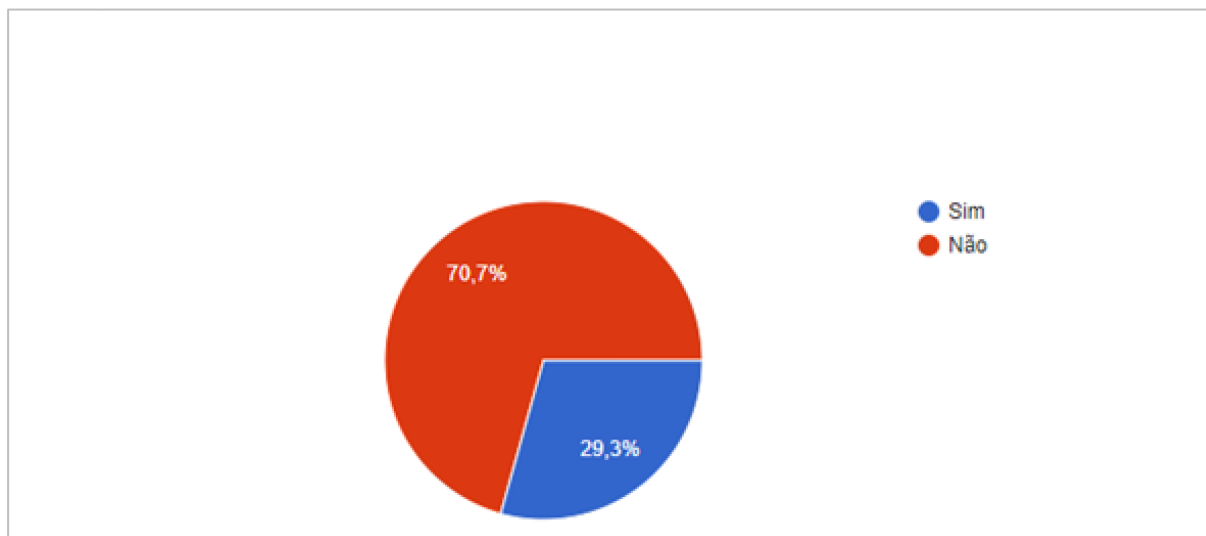


Gráfico 3: Filhos (elaborado pelas autoras)

Do total de respondentes, verifica-se que todos cursam ou já concluíram o nível superior, inclusive 20% informam que possuem pós-graduação, o que expressa o nível de estudos dos empregados entrevistados, o que é importante para a qualificação nesse ramo de trabalho.

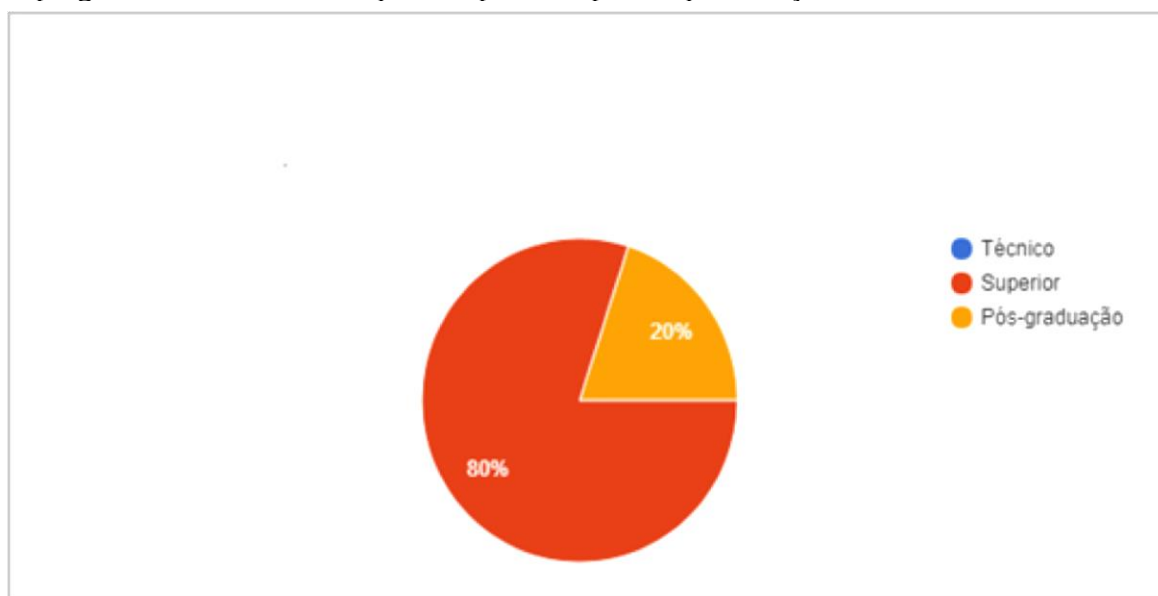


Gráfico 4: Grau acadêmico (elaborado pelas autoras)

Foi possível verificar que 76% dos respondentes trabalham e estudam, esse percentual representa 57 pessoas. Conforme o gráfico abaixo, podemos constatar que o trabalho em uma Big Four tem um acentuado impacto quanto ao desenvolvimento dos estudos.

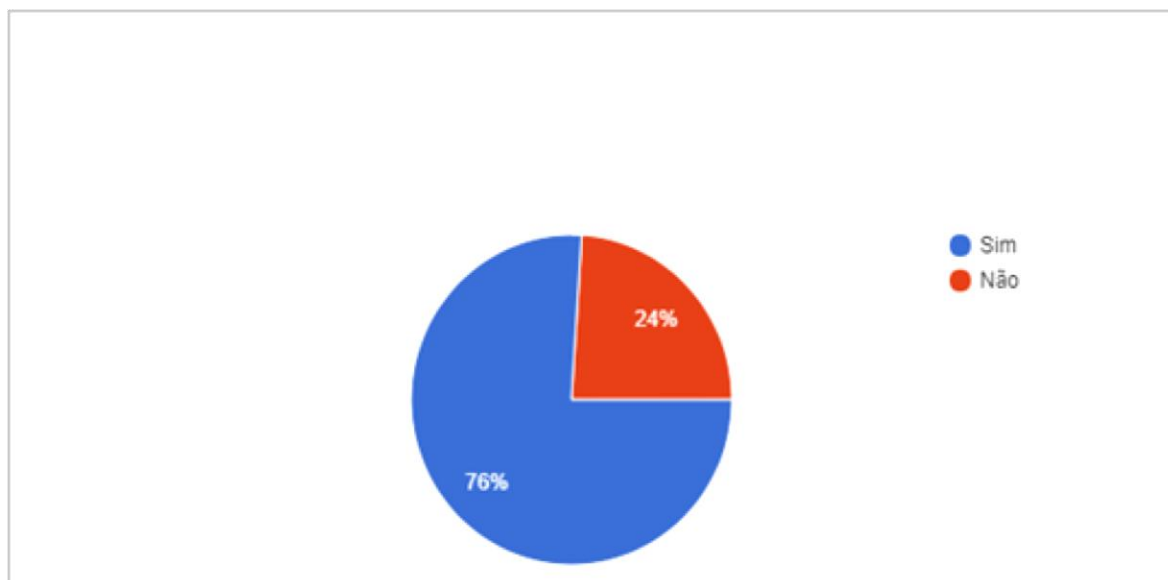


Gráfico 5: Concomitância entre trabalho e estudo (elaborado pelas autoras)

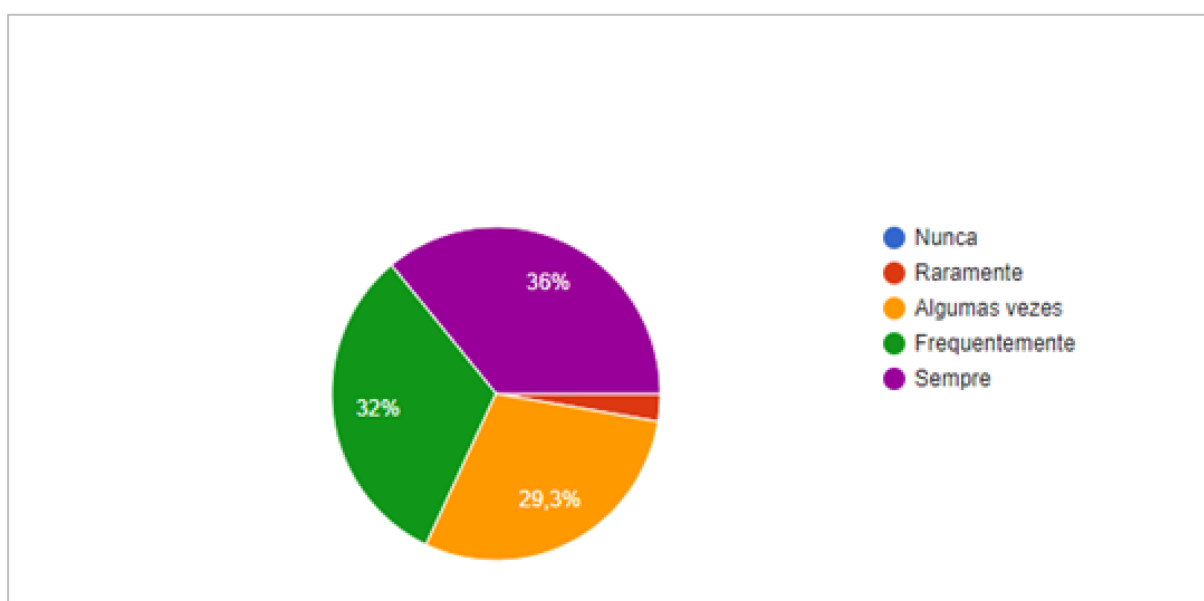


Gráfico 6: Crença do impacto do trabalho no desenvolvimento dos estudos (elaborado pelas autoras)

Em relação ao tipo de contrato de trabalho, a pesquisa apontou que mais de 80% dos trabalhadores entrevistados possuem contrato de trabalho por tempo indeterminado. Esse pode ser um fator positivo se tivermos como ponto de análise a segurança do trabalhador, mas outros critérios foram considerados durante o estudo, um deles foi a prática abusiva de horas extras. Esse dado é relevante principalmente quando se realiza a análise comparativa com as horas normais de trabalho, ou seja, quando se constata que 49,4% dos respondentes trabalham entre 40 e 44 horas semanais e apenas 14,4% executam suas atividades em menos de 40 horas semanais, observa-se que 36,2% dos respondentes trabalham normalmente acima de 44 horas semanais e, mais ainda, ao se verificar que dos 49,4% cuja jornada se encontra entre 40 e 44 horas/semana, 34,7% afirma que “sempre trabalha pelo menos 8 horas a mais por semana”.

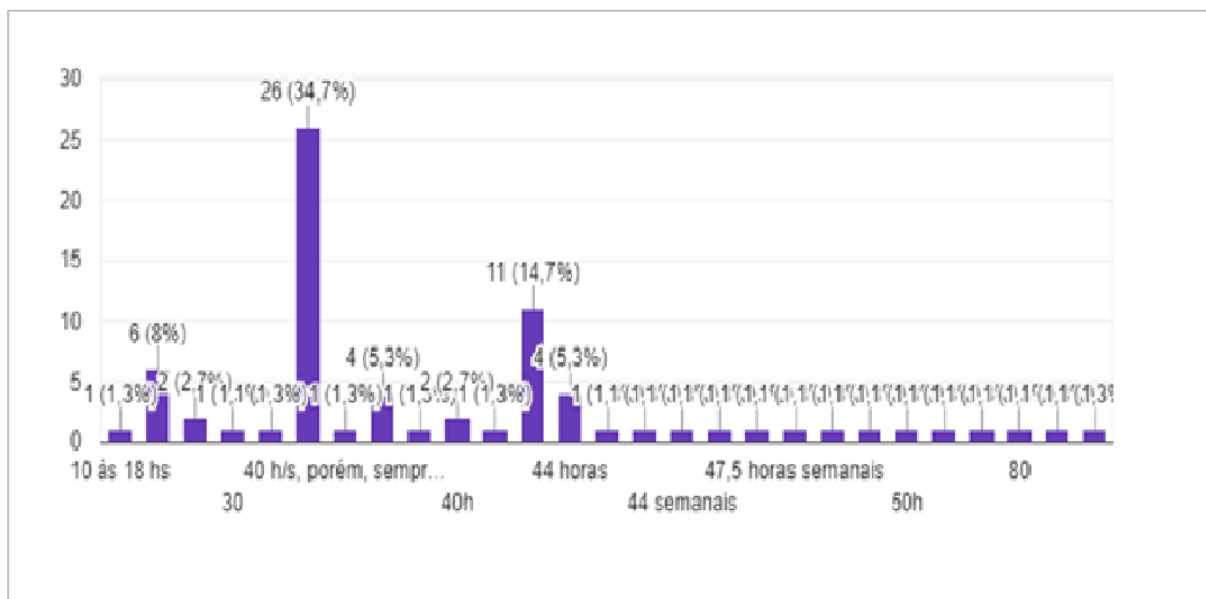


Gráfico 7: Horas de trabalho por semana na empresa onde trabalha ou trabalhou (elaborado pelas autoras)

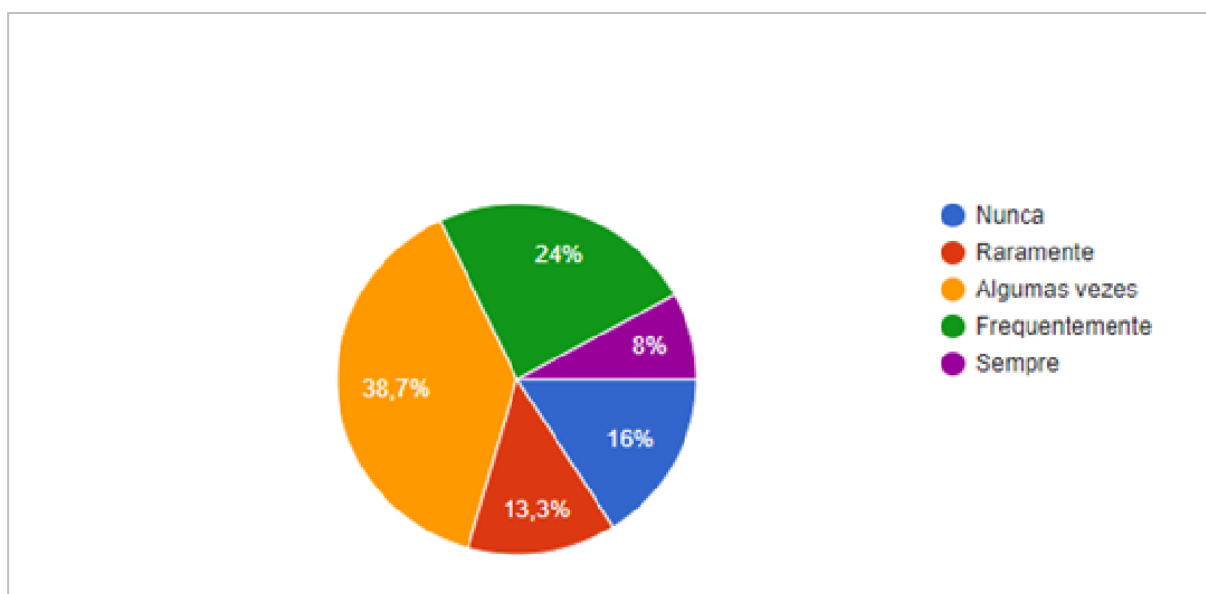


Gráfico 8: Realização de horas extras (elaborado pelas autoras).

Conforme o gráfico acima, 84% dos respondentes realizam horas extras. E 32% com uma grande frequência. Isso demonstra que a jornada de trabalho se estende rotineiramente e este impacto está refletido no processo de formação acadêmica desse profissional que, provavelmente, tem seu desempenho prejudicado e a conclusão da graduação adiada.

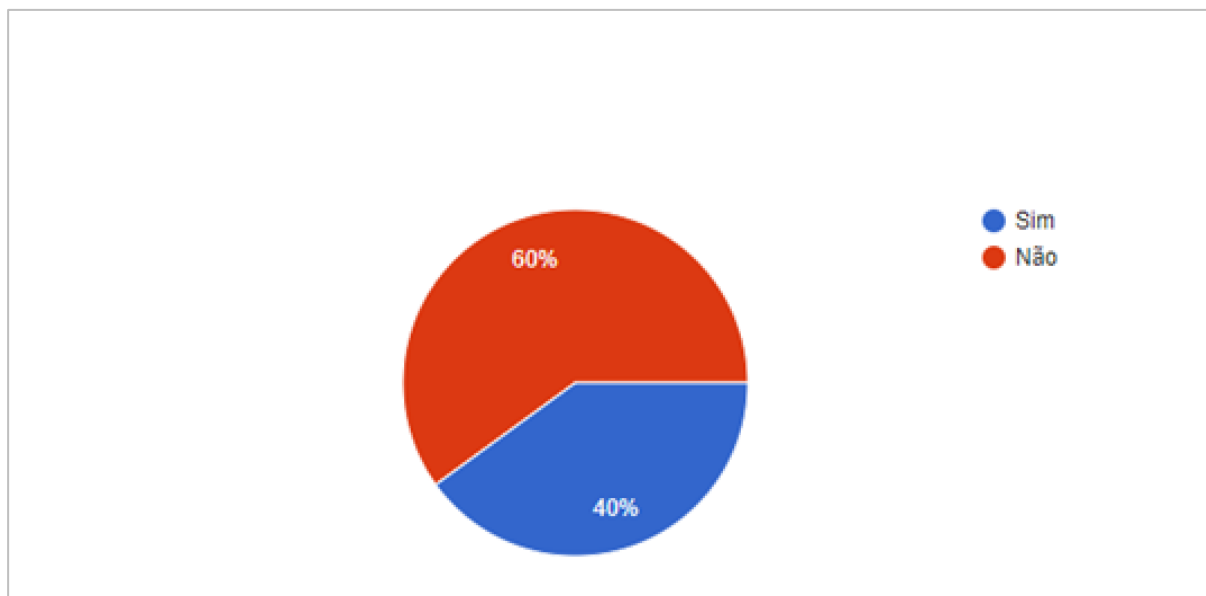


Gráfico 9: Requisição para realização de horas extras (elaborado pelas autoras)

Quando questionados sobre a remuneração dessas horas extras, a conclusão é consideravelmente um sintoma de um trabalho precário, quando não há o recebimento adequado desse serviço prestado de forma extraordinário. Assim, cerca de 60% dos respondentes apontaram como um possível motivo para deixar o trabalho, seria o excesso na realização de hora extras.

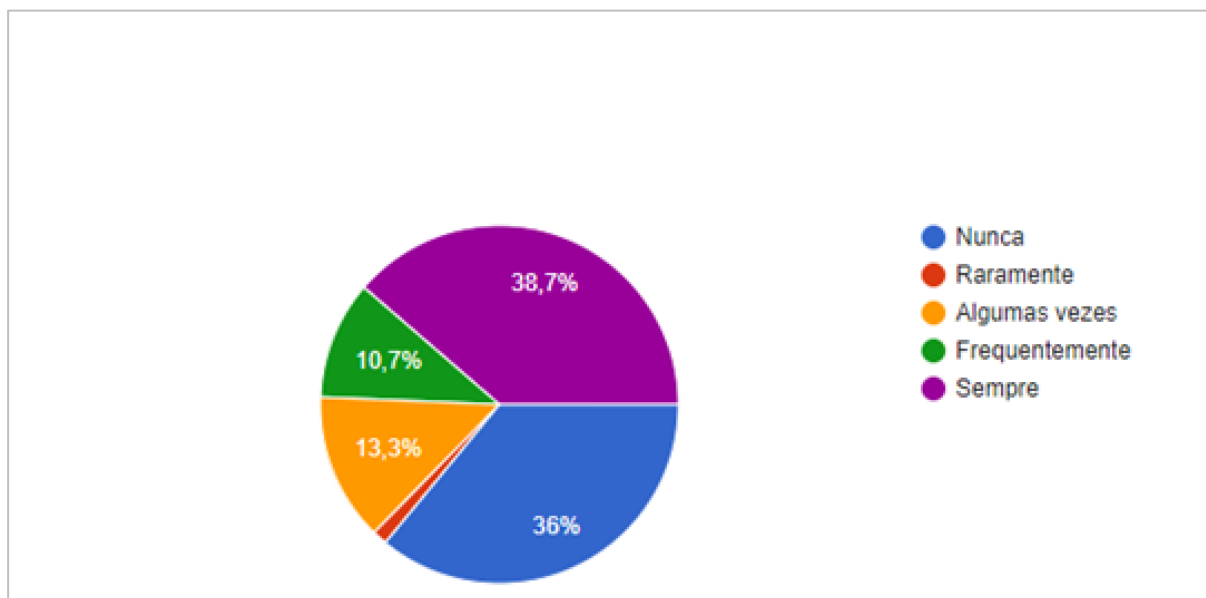


Gráfico 10: Remuneração adequada pela execução de horas extras (elaborado pelas autoras)

Quanto ao tempo de experiência profissional, o grupo se apresentou bem (originado de dois tipos diferente, talvez DISPERSO), variando os resultados desde 1 ano até 34 anos de experiência, o que demonstra uma amostra com diversidade de experiências ao longo do tempo que podem ser consideradas.

Bar chart showing the distribution of age groups for the population of São Paulo. The x-axis lists age groups: 1 ano, 10 anos, 13 anos, 15 anos, 20, 24, 30, 4 ANOS, 5 anos, 7 anos, 34, and Trab... The y-axis shows frequency from 0 to 10. The bars are purple. Data labels above the bars indicate frequency and percentage: 1 ano (9, 12%), 10 anos (1, 1%), 13 anos (1, 1%), 15 anos (1, 1%), 20 (2, 2.7%), 24 (2, 2.7%), 30 (2, 2.7%), 4 ANOS (2, 2.7%), 5 anos (4, 5.3%), 7 anos (7, 9.3%), 34 (3, 3.4%), and Trab... (1, 1%).

Distribuição da idade dos participantes em meses:

Idade (meses)	Frequência	Porcentagem
0,25	2	2,7%
1	4	5,3%
17 anos	6	8%
2,5	9	9,3%
5	3	4%
9	2	2,7%
12	2	2,7%
3 ANOS	2	2,7%
30	2	2,7%
6 10/12	4	5,3%
7 Anos	1	1,3%

Relativo a pergunta “Qual a característica que você considera mais importante na empresa onde trabalha/trabalhou?”, vários fatores foram considerados, porém foram destaques as menções ao desenvolvimento profissional, crescimento profissional, existência de plano de carreira e o aprendizado, que estão relacionados à prática dos conhecimentos adquiridos na graduação, ou seja, os respondentes caracterizam os benefícios do trabalho de maneira teleológica.

11

dúvida se o respondente estava se referindo ao respeito aos trabalhadores ou o respeito que a empresa possui no mercado.

Outros fatores também citados, mas com menor incidência foram: trabalhar sob pressão, proatividade, otimismo, seriedade e organização.

Já quanto à pergunta: “Qual a característica menos satisfatória que você pode apontar na empresa onde trabalha/trabalhou?” as respostas se concentraram precipuamente em políticas de gestão da empresa como: remuneração baixa; horas extras, flexibilidade, estresse, pressão, organização/desorganização, inclusive foram citados fenômenos de assédio moral e machismo. Questionados sobre a necessidade de complementar a renda com outras atividades, os resultados demonstram que mais da metade (50,7%) dos respondentes recorrem a outras práticas de trabalho para atender às suas demandas financeiras, ou seja, financeiramente, o trabalho realizado na empresa de auditoria não é suficiente para supri-los.

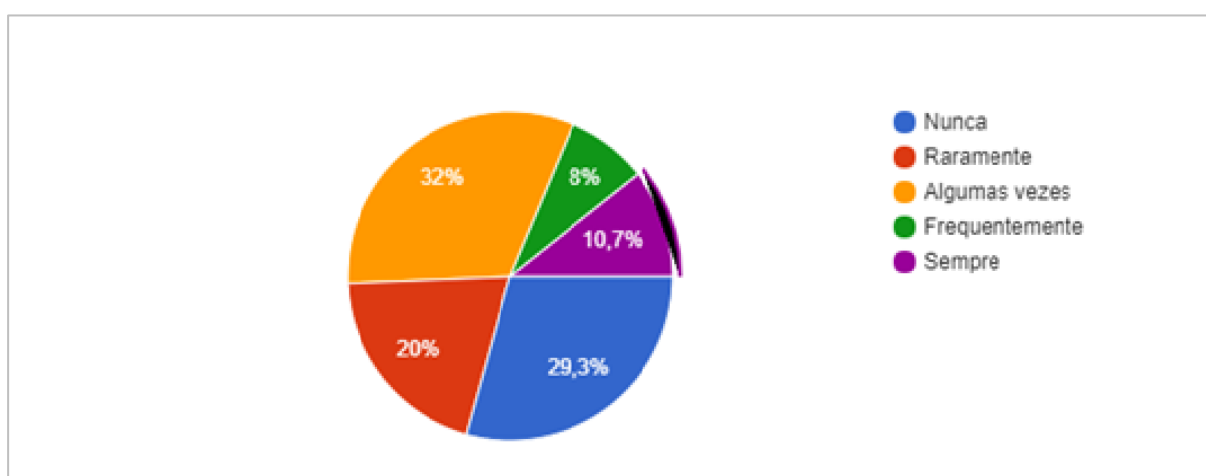


Gráfico 13: Necessidade de complementar a renda com outra atividade (elaborado pelas autoras)

Em relação à possibilidade de deixar a empresa onde trabalham, 44% afirmam que sim e 33,3% cogitam essa possibilidade, o que revela que 73,3% possuem disponibilidade para deixar a empresa. Por outro lado, quando questionados se mudariam de profissão, 56% afirmam categoricamente que não.

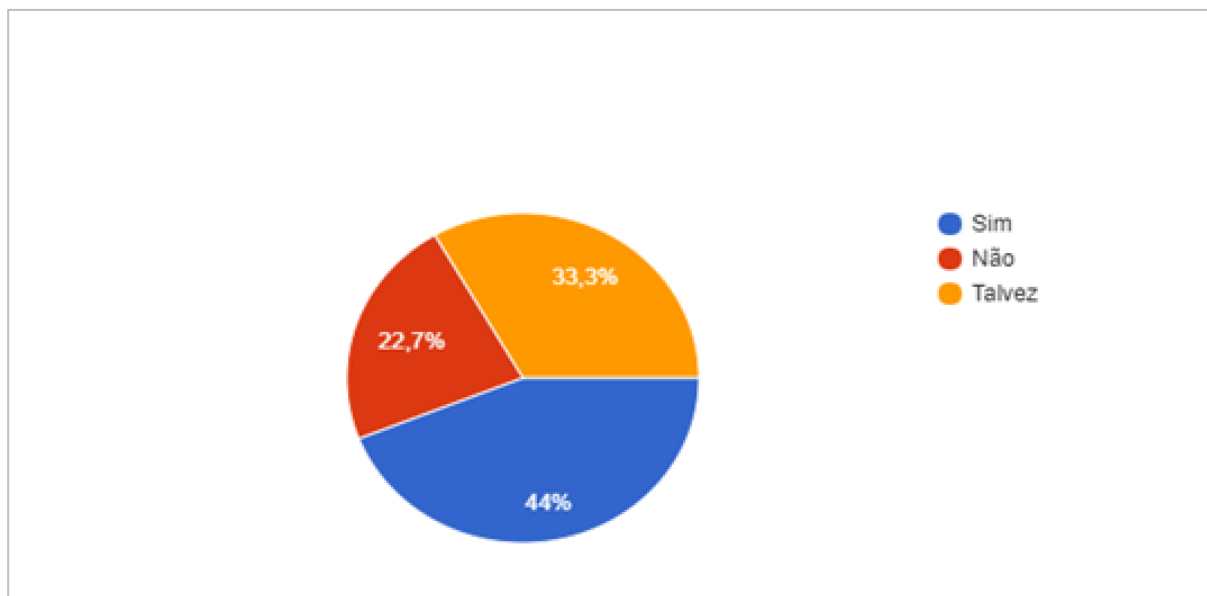


Gráfico 14: Possibilidade de deixara instituição onde trabalha (elaborado pelas autoras)

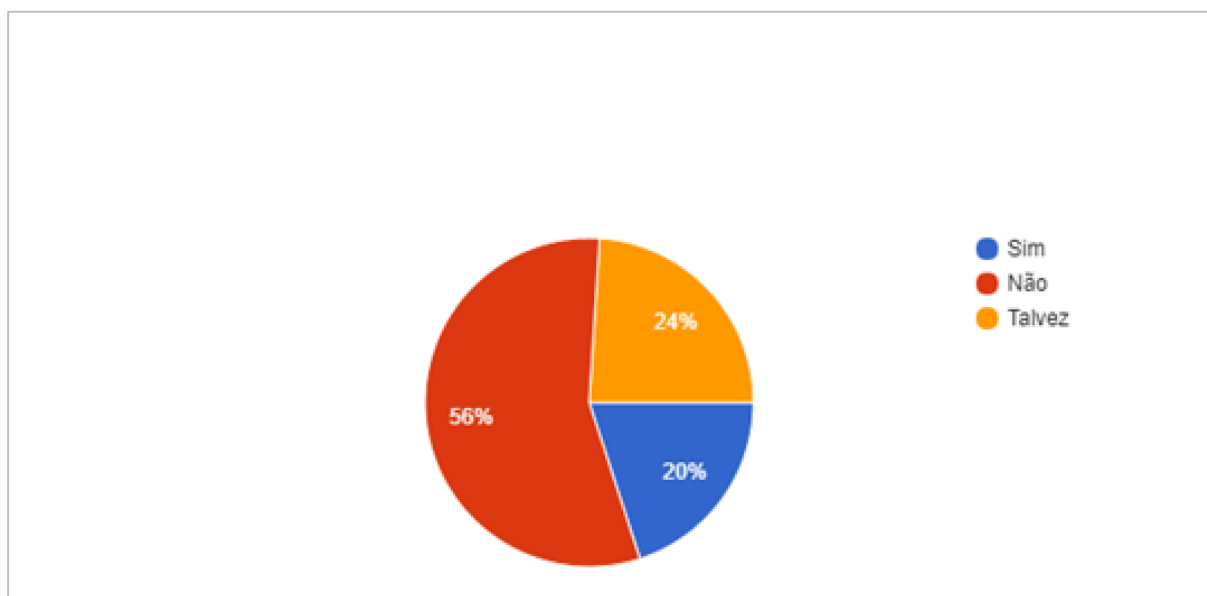


Gráfico 15: Possibilidade de mudar de profissão (elaborado pelas autoras)

Quanto à percepção dos trabalhadores em relação aos níveis de estresse ou ansiedade por causa do trabalho, é relevante constatar que o total de 86,6% (sempre, frequentemente ou algumas vezes) dos respondentes afirma ficarem estressados ou ansiosos por motivo de trabalho.

No contexto das implicações do trabalho como causador de doenças, os resultados revelam que 40% dos respondentes ficaram doentes, pelo menos alguma vez por causa do trabalho.

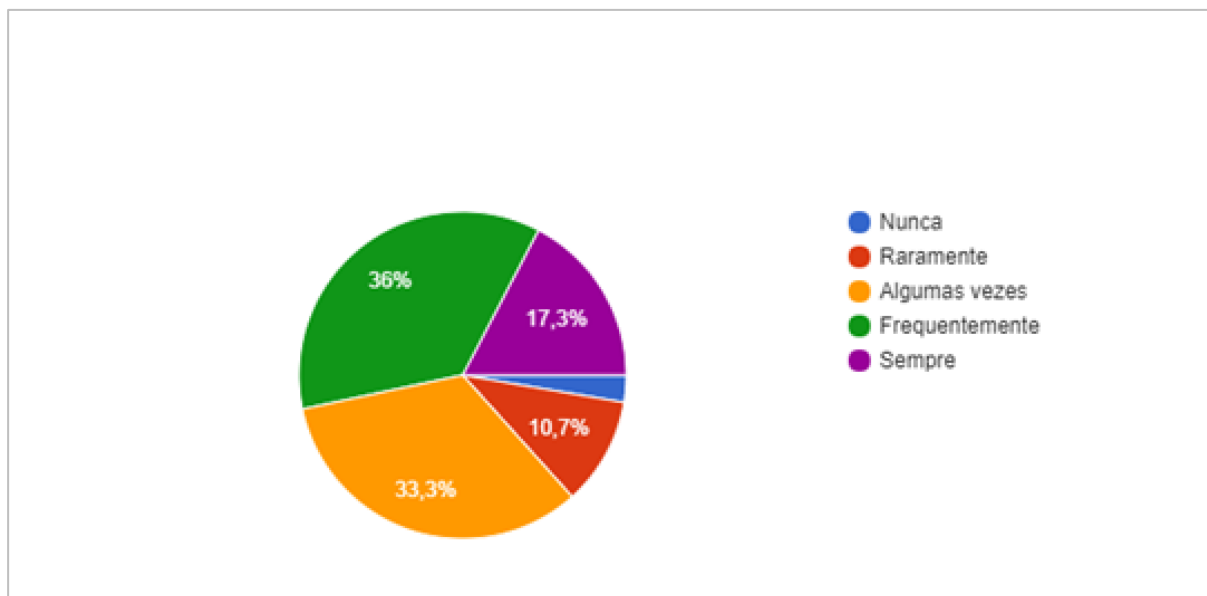


Gráfico 16: Percepção de estresse ou ansiedade por causa do trabalho (elaborado pelas autoras)

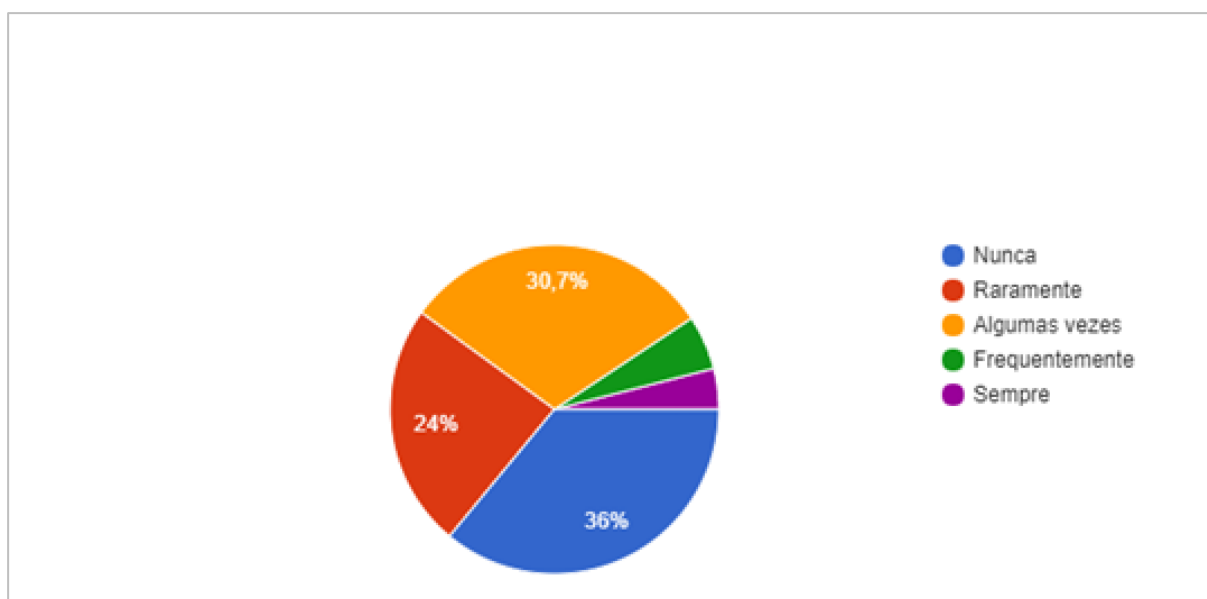


Gráfico 17: Doença em virtude do trabalho (elaborado pelas autoras)

Ainda em relação aos sentimentos dos trabalhadores, a pesquisa procurou identificar aspectos que fragilizam o ser humano, em especial quando consideradas as atitudes relacionadas ao trabalho de auditoria.

Nesse sentido questionou-se quantas vezes nos últimos 3 meses o trabalhador teve os sentimentos indicados no seu trabalho. Perguntou-se se os trabalhadores se sentiram das seguintes formas, onde se obteve os resultados:

- a) Cansado (a): 82% afirmaram que se sentiram assim, pelo menos, algumas vezes;
- b) Sem energia para trabalhar: 61% confirmaram se sentir assim, pelo menos, algumas vezes;
- c) Fisicamente esgotado (a): 56% sentiram-se nesse estado, pelo menos, algumas vezes;

- d) Lentidão na capacidade de pensar: 53% dos respondentes informam que nunca ou poucas vezes se sentiram dessa forma;
- e) Dificuldades de se concentrar: 50% afirmaram que tiveram essa dificuldade, pelo menos, algumas vezes;
- f) Não consegue pensar com clareza: 57% confirmaram esse estado poucas vezes ou quase nunca;
- g) Dificuldade de pensar sobre complexas ou difíceis: 60% respondeu que nunca ou poucas vezes isso ocorre;
- h) Incapaz de ser sensível às necessidades dos outros: 48% afirmaram que nunca se sente assim e 32% que poucas vezes isso ocorre;
- i) Incapaz de ser simpático com outros colegas de trabalho: 60% afirma que isso nunca acontece.

Apesar de alguns sentimentos ou estados anímicos do trabalhador serem frequentes, quando questionados sobre o reconhecimento da empresa em relação a essa situação 57,4% informam que nunca ou raramente há o reconhecimento por parte da empresa, ou seja, são fenômenos negligenciados na percepção dos trabalhadores.

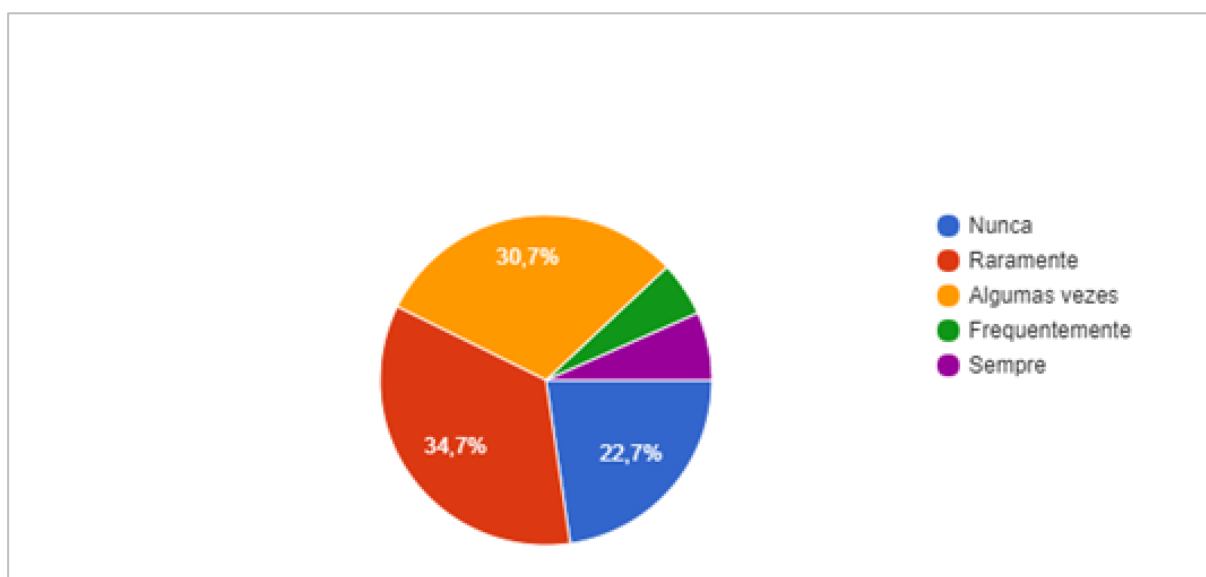


Gráfico 18: Reconhecimento dos sentimentos pela empresa (elaborado pelas autoras)

Na verificação de aspectos da precariedade objetiva relacionadas às condições estruturais de realização do trabalho, 57,3% dos respondentes consideram que possuem sempre ou frequentemente essas condições.

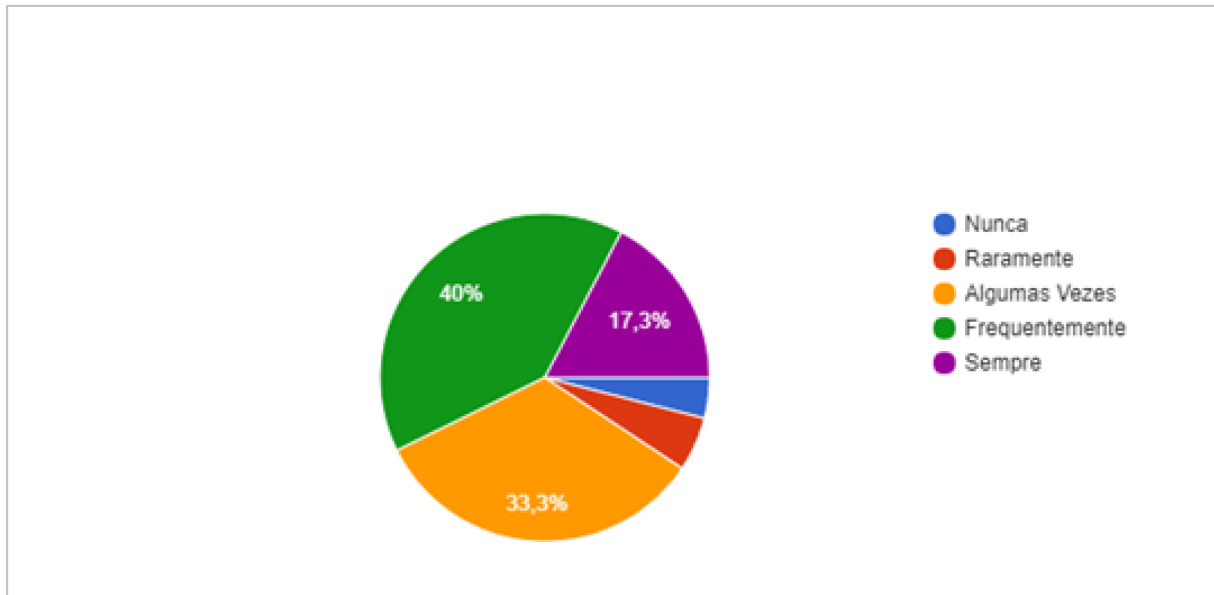


Gráfico 19: Existência de condições adequadas de trabalho (elaborado pelas autoras)

Por fim, foi solicitado que os respondentes descrevessem em poucas palavras, razões que fariam ou fizeram o profissional deixar a instituição. Dentre as respostas obtidas, destacaram-se quantitativamente as que mencionaram: baixa remuneração; exigências, estresse e pressões; falta de reconhecimento; excesso de horas extras; desrespeito e melhores oportunidades de trabalho.

5. Conclusões

No estudo realizado buscaram-se elementos que evidenciassem a existência da precariedade no trabalho executado em empresas de auditoria classificadas como “Big Four”. Para tanto, considerando que o trabalho nessas empresas é, na sua maior parte, realizado por tempo indeterminado e, assim, caracterizado como estável, a pesquisa se concentrou em verificar também a precariedade subjetiva tal como definida por Linhart (2014).

Preliminarmente, considerando que a porta de entrada do profissional numa Big Four se dá pela submissão aos programas *Trainees*, ficou caracterizado que essas empresas se utilizam das práticas de propaganda e marketing para realizar a cooptação de jovens para trabalhar nessas empresas, estando inseridas no contexto do mundo de ‘sucesso’ desejado (e imaginado) por esses jovens.

Assim, os profissionais que atuam nessas empresas possuem competências qualificadas e, previamente, já são demandados a ‘enfrentar desafios’ para ‘vencer’, ou seja, já está intrínseco, desde a seleção que o trabalhador deve se adaptar às mudanças, às exigências requeridas.

Essa disponibilidade psíquico-anímica constante em cumprir as exigências demandadas, até por ser critério de categorizar o trabalhador como bom profissional, interfere nos estudos, especialmente quando se verifica que a empresa paga a graduação dos empregados e isso gera mais um vínculo de dependência entre o trabalhador e a empresa.

Além disso, o abuso na requisição de horas extras demonstra que essas empresas ainda se utilizam de técnicas fordistas/tayloristas de exploração do trabalho, apesar do discurso da modernização das relações de trabalho.

Outros fatores que tornaram evidentes a precarização dentro das Big Four, além das horas extras, foram as remunerações incompatíveis com o trabalho desempenhado e a necessidade de ter um trabalho extra para complementação da renda. Esses fatores podem causar doenças físicas e psíquicas que tornaria o trabalhador inapto para a realização de suas tarefas ou tê-las prejudicadas.

Outro fator importante relacionado à captação da subjetividade e, consequentemente, aspecto de precariedade é a apreensão da capacidade de aprendizagem desses trabalhadores, na medida em que os trabalhadores são mobilizados a resolverem problemas relacionados à atividade empresarial.

Os níveis de estresse e ansiedade aliados à existência de sentimentos de cansaço, falta de energia e esgotamento físico também revelam um *dark side* dessas empresas de auditoria, pois não nunca, ou raramente, os reconhecem e, provavelmente, não elaboram políticas internas para averiguá-los e tratá-los.

Portanto, identificam-se aspectos de precariedade no trabalho realizado nas Big Four, que se verifica pela utilização de estratégias fordistas, tayloristas e toyotistas, principalmente pelo uso abusivo de horas extras não-remuneradas, numa superexploração da mais-valia dos trabalhadores.

Diante disso, observamos que os sentimentos e emoções dos trabalhadores também podem ser objeto outras pesquisas, considerando-se a racionalidade construída para a execução do trabalho de auditoria.

Esses fenômenos podem ser mais bem analisados pela realização de um trabalho qualitativo mais aprofundado, com a realização de entrevistas e outros instrumentos e técnicas que permitam investigar e detectar os elementos abordados nesse estudo.

6. Referências

ALVES, Giovanni. A disputa pelo intangível: estratégias gerenciais do capital na era da globalização. Em: Antunes, Ricardo (org.). Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil III. São Paulo, Boitempo Editorial, 2014, p. 55-72.

BITENCOURT, B. M.; PICCININI, V. C.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. Programas Trainee: Jovens orientados para o sucesso. **Revista Administração em Diálogo**, v. 14, n. 2, p. 102-135, 2012. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/viewFile/12808/9294> Acesso em: 16 dez. 2017.

COELHO, G. N. ; CAMARGO, R. C. C. P. ; DUTRA, M. H. . Competências Exigidas nos Primeiros Anos da Carreira de Auditoria em uma “Big Four”. In: 6º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade, 2015, Florianópolis/SC. Disponível em: http://dvl.ccn.ufsc.br/congresso_internacional/anais/6CCF/17_16.pdf Acesso em: 16 dez. 2017.

CREPALDI, Silvio Aparecido. Auditoria contábil: teoria e prática. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

DIMENSTEIN, Gilberto. Pesquisa aponta descompasso entre trainees e empresas. Folha Online. 18.06.2000. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/folha/dimenstein/imprescindivel/semana/gd1806a240600.htm> Acesso em: 17 dez. 2017.

FROSI, MIRIAM. Evolução Histórica da Auditoria no Brasil e no Mundo e as tendências em âmbito nacional. Revista Innovare, 2014. Disponível em: <http://fabemarau.edu.br/seer/index.php/innovare/article/viewFile/38/12> Acesso em: 15 dez. 2017.

HARVEY, D. A Condição Pós-Moderna. SP.: Ed. Loyola, 1989.

LINHART, Danièle. Modernização e precarização da vida no trabalho. Em: Antunes, Ricardo (org.). Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil III. São Paulo, Boitempo Editorial, 2014, p. 45-54.

MARTINS, S. T., & Bulgacov, Y. L. M. (2006, julho). Programa de trainee: da fantasia à realidade, reflexos na identidade e vida pessoal dos jovens executivos. Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho, Brasília, DF, Brasil, 2.

SÁ, Antônio L. de. Curso de Auditoria, 10 Ed. São Paulo: Atlas, 2010. 568 p.

VAGAS. <https://www.vagas.com.br/vagas/v1633254/assistente-auditoria>> acesso em 11 de janeiro 2018.