



Determinantes da Assimetria na Remuneração dos Auditores Externos Privados e Públicos

Aline Roberta Halik

Universidade Federal de Santa Catarina-UFSC

aline.halik@gmail.com

Luiz Alberton

Universidade Federal de Santa Catarina-UFSC

luiz.alberton@ufsc.br

Cleyton de Oliveira Rita

Universidade Federal de Santa Catarina-UFSC

cleyton.ritta1@gmail.com

Resumo

Este estudo tem como objetivo identificar os fatores determinantes da assimetria salarial entre auditores externos públicos e privados levando-se em conta os aspectos de ordem social, escolaridade e tempo de trabalho. Com este fim foi desenvolvido um questionário com aplicação online através do *Google* formulários aos auditores externos privados período de julho a agosto de 2021, quanto aos auditores públicos os dados foram coletados do portal de transparência federal e no site do Tribunal de Contas da União. O questionário apresentou 10 questões, sendo duas de análise social, e oito de ordem profissional. Foram obtidas 115 respostas no setor privado, configurado uma taxa de resposta de 25,55%, e foram coletadas 150 amostras dos auditores externos públicos. Os resultados evidenciam que há uma assimetria favorável aos auditores externos públicos (AUFC) que aumenta com a progressão rápida na carreira desses profissionais, a pesquisa também mostrou que os determinantes dessa assimetria na remuneração entre os auditores externos privados e públicos pode ser explicada pela maior escolaridade, tempo de trabalho e por estarem em faixas etárias superiores, bem como a remuneração inicial inferior encontrada entre os auditores externos, mas a pesquisa também mostrou que a remuneração no setor público é mais homogênea enquanto no setor privado é mais concentrada

Palavras-chave: Remuneração; Assimetria; Auditores externos privados; AUFC.

Linha Temática: Auditoria Contábil



1 Introdução

Ao longo dos anos diversos estudos têm tentado explicar a diferença entre as remunerações do setor público e privado, há diversas razões teóricas que explicam essa diferença, mas não há consenso entre os pesquisadores (Becker & kassouf, 2012; Vaz & Hoffmann, 2007; Barbosa & Barbosa Filho, 2013; Brasil & Bittencourt, 2017). Estudar a diferença entre os rendimentos do setor público e privado ainda é um campo a ser analisado.

De maneira geral há uma concepção que o setor público remunera melhor seus trabalhadores do que a iniciativa privada, segundo Foguel et al. (2000) há uma hiato salarial alto entre o setor público e o privado, mas os trabalhadores do setor público geralmente são mais escolarizados e possuem maior tempo de experiência, os autores concluíram que cerca de 70% da diferença salarial se devia a fatores como grau de instrução, experiência e tempo de trabalho, os autores ainda concluem que o hiato é negativo para o setor público na esfera municipal.

O estudo de Barbosa, Barbosa Filho & Lima (2013) concluiu que o setor público concede salários mais altos do que aqueles pagos ao setor privado no Brasil, porém os autores também afirmaram que a educação é o fator que determina esse nível de diferença salarial. Esses resultados são amplamente consistentes com a maior parte da literatura existente sobre o tema (Panizza & Qiang, 2005; Foguel et al., 2000; Braga, Firpo & Gonzaga, 2009; Tenoury & Menezes, 2017; Silva, Martins & Rocha, 2017).

Segundo Foguel et al. (2000) e Oliveira Santos (2020), há poucos estudos no Brasil sobre as diferenças de remunerações entre o setor público e o privado. No entanto, essa falta de estudos pode ser devido às dificuldades encontradas na realização desse tipo de estudo, e mesmas as poucas que existem ainda tem um lapso temporal grande. Os autores ainda apontam que grande parte do diferencial da remuneração entre o setor público e o privado se deve ao fato que os trabalhadores do setor privado são mais jovens e menos qualificados. Os outros estudos realizados analisam o diferencial de rendimentos públicos versus privado, mas de maneira geral, sem analisar as carreiras a qual estão inseridos (Oliveira Santos, 2020; Barros, 2018).

Diante desse contexto, este trabalho tem como objetivo de identificar os fatores determinantes da assimetria salarial entre auditores externos públicos e privados, para isso será feita uma pesquisa com os profissionais que compõe esse universo.

A pesquisa de Braga, Firpo & Gonzaga (2009) e Oliveira Santos (2020) mostrou que há lacunas na análise de salários entre o setor público e privado em ocupações específicas, segundo os autores há muita heterogeneidade entre o setor público e privado e estudar grupos de trabalhadores com a mesma profissão possibilitaria uma análise mais precisa sobre os rendimentos dessa classe, dessa maneira este artigo pretende atender uma dessas lacunas em analisar a remuneração dos auditores externos do setor público federal (AUFC) e de auditores externos do setor privado, e dessa maneira esta pesquisa avança neste campo de pesquisa, pois os estudos não fizeram uma análise de remunerações dentro da mesma categoria de trabalhadores para verificar se existem também essa diferença de remuneração. Adicionalmente, este trabalho tem o potencial de trazer evidências sobre remunerações entre o setor público e privado e ainda explicar as possíveis motivações para possíveis diferenças.

A escolha de auditores externos para a pesquisa se justifica devido a importância da carreira, pois o Brasil possui ainda um alto índice de corrupção, esse fato está atrelado a falta de auditores externos as organizações, seja no setor público ou privado, e o aumento desses profissionais pode melhorar a confiabilidade das informações contábeis e traz mais segurança para os stakeholders (Amorim et al., 2012; Veiga, Borges & Amorim, 2014; Silva, Martins & Rocha, 2017).



Esta pesquisa pretende preencher uma lacuna nas pesquisas realizadas pois estuda um fenômeno diferente, uma vez que as outras pesquisas se voltaram para análises gerais de remunerações entre o setor público e privado, ou seja analisaram os setores público e privado com um todo, sem fazer diferenciação entre as carreiras, e esta pesquisa se volta a analisar a profissão específica de auditor.

E apesar de existirem estudos sobre a comparação de salários entre os setores públicos e privados (Panizza & Qiang, 2005; Heitmueller, 2004; Foguel et al., 2000; Braga, Firpo & Gonzaga, 2009; Tenoury & Menezes, 2017), eles não delimitam uma profissão para verificar se essa disparidade persiste em relação a mesma profissão, pois o estudo de trabalhadores com a mesma profissão possibilita uma análise mais precisa sobre os rendimentos da classe analisada. Dessa maneira esse artigo avança nesse tema e preenche a lacuna de pesquisa sobre a análise de remunerações entre os auditores externos do setor público e privado.

2 Referencial Teórico

2.1 Cargos e remunerações

A política de cargos e remunerações é um elemento essencial para a competitividade da organização, pois quando existe um plano de cargos e salários existe também uma segurança para o colaborador que sabe que seu esforço será recompensado.

Segundo Pontes (2021) sistema eficiente de cargos e salários permite o desenvolvimento, especificação e descrição dos cargos que será o alicerce para avaliação desses cargos e permitirá uma política justa de salários, o pesquisador ainda afirma que para se ter um ambiente motivador na organização é importante o plano de cargos e salários, pois outros planos não teriam êxito.

O setor público e privado divergem em seus planos de cargos e salários por diversos motivos, alguns pontos são latentes como a forma que ingresso no setor público que é se dá por meio de concurso público, o que exige muita habilidade dos candidatos, no setor privado o plano de cargos e salário é diversificado em cada empresa, e no setor público também é diversificado, mas por órgão. Outra diferenciação que ocorre segundo Carvalho et al. (2015) seria o interesse em atender as necessidades dos cidadãos, pois no setor público esse seria o foco do servidor público e no setor privado é atender aos interesses da empresa.

O TCU é o órgão técnico responsável pelo controle externo da Administração Pública Federal. No âmbito de suas atribuições, o Tribunal busca coibir a ocorrência de fraudes e desvios de recursos, bem como condenar e punir os responsáveis pelas irregularidades. Além disso, a atuação do Tribunal contribui para a melhoria da transparência e do desempenho da gestão pública (TCU, 2021). O TCU concede aos seus servidores uma progressão funcional na carreira ocorre a cada 6 meses, de modo que, com pouco mais de 6 anos o servidor já chega ao final da carreira.

Atualmente, a gratificação pelo exercício de função de confiança no TCU possui os seguintes valores:

Quadro 1- Funções gratificadas no Tribunal de Contas da União-TCU

Nível da Função	Valor
FC-1	1.303,53
FC-2	1.738,03
FC-3	3.296,37



FC-4	4.433,06
FC-5	5.234,44
FC-6	5.810,02

Fonte: site TCU

Uma carreira de auditoria no setor público é formada pelos Auditores Federais de Controle Externo (AUFC) começam ganhando cerca R\$ 22.000,00 mil ao mês, note-se que as promoções/progressões ocorrem de maneira rápida no cargo de AUFC, e a diferença entre a remuneração inicial e a final tem uma diferença em torno de 28%, então se considera que em torno de 6 anos de trabalho o AUFC obtenha um aumento em torno de 28%.

Quadro 2- Plano de Remuneração Auditor de Controle Externo do Tribunal de Controle Externo -TCU

Nível Carreira de Auditor de Controle Externo-TCU	Valor em R\$
AUFC-1	21.947,82
AUFC-2	24.195,19
AUFC-3	24.664,70
AUFC-4	25.148,28
AUFC-5	25.646,40
AUFC-6	26.695,97
AUFC-7	27.241,80
AUFC-8	27.802,72
AUFC-9	28.291,55
AUFC-10	29.486,98
AUFC-11	30.015,39
AUFC-12	30.556,63
AUFC-13	31.428,91

Fonte:

site

TCU

Assim como o TCU as empresas de auditoria possuem estruturas organizacionais, e em suas estruturas existem também planos de carreira e nesses planos são estipulados os cargos e demais critérios para que estão ligados a esses cargos (Alberton, 2002).

Segundo Almeida (2017) e Jund (2001) a escala funcional dos cargos em empresas de auditorias é discriminada da seguinte forma:

a) sócio que assume a responsabilidade total pelo exercício da auditoria, dedica-se boa parte do tempo às relações públicas e aos contatos profissionais, examina as versões finais dos relatórios de auditoria, revisa papéis de trabalho e emite e assina o parecer de auditoria;

b) gerente de auditoria que tem a função de natureza especializada, destinada a planejar, coordenar, controlar e administrar o departamento de auditoria;

c) auditor supervisor ou coordenador, função de natureza especializada, destinada a orientar e supervisionar as atividades de auditoria e sua relação com os órgãos de controle, de forma a assegurar eficazmente a administração da empresa;

d) auditor sênior que tem a função de natureza especializada, destinada a coordenar,



acompanhar, executar e revisar os trabalhos de auditoria, de forma a assegurar a conformidade com os padrões de desempenho, e é o encarregado dos trabalhos de campo;

e) auditor pleno que tem a função de natureza especializada, destinada a acompanhar e executar os trabalhos de auditoria, avaliando a adequação dos controles internos nos aspectos orçamentários, financeiros, fiscais, contábeis, tributários, administrativos e de sistemas de processamento de dados;

f) auditor trainee ou assistente que tem a função de natureza especializada, destinada a participar na execução dos trabalhos de auditoria, avaliando a adequação dos controles internos.

No cargo de AUFC a progressão não gera uma mudança de função como no caso dos auditores externos privados, os auditores externos privados ao progredirem na carreira alcançam novos desafios, bem como mudança de cargo e responsabilidades. Geralmente quando o AUFC progredi na carreira não há diferença em relação as suas responsabilidades, diferente do que ocorre no setor privado.

2.2 Estudos Anteriores

O hiato salarial entre o setor público e o setor privado se torna equivalente segundo a pesquisa de Braga et al. (2009), pois eles encontraram evidências que demonstram elevados prêmios salariais no setor público para trabalhadores com menor escolaridade e para trabalhadores com maior escolaridade o hiato tende a desaparecer ou mesmo a tornar-se favorável ao setor privado, ou seja, o hiato se equivale para os trabalhadores com maior nível de capital humano, que seria tempo de estudo e trabalho.

Um dos primeiros estudos no Brasil sobre o tema é o de Macedo (1985) que fez uma análise da diferença salarial entre empresas públicas e privadas, os resultados do estudo mostram que existem grandes diferenças nas características dos trabalhadores dos setores público e privado que podem explicar, pelo menos parcialmente, essas diferenças salariais. As diferenças encontradas pelo pesquisador mostram uma variação entre 70 e 250% de salário entre o público e o privado.

Outra pesquisa da década de 90 mostrou também que os rendimentos do setor público e privado no Brasil, ao longo da década de 80, mostram que os salários reais médios pagos no setor público foram 45% superiores àqueles pagos no setor privado (Ramalho & Urani, 1995).

Pesquisas também demonstraram que quanto maior o nível de estudo, maior o hiato salarial entre o público e o privado, Braga (2007) em seu estudo sobre a diferença de remuneração do setor público e privado aponta que entre os trabalhadores com maior escolaridade, o hiato salarial varia significativamente de acordo com o grupo ocupacional.

Já uma pesquisa mais recente como Tenoury e Menezes Filho (2017) também contribuiu para os estudos anteriores e ampliou o escopo das últimas pesquisas na área ao analisar o período de 20 anos, os pesquisadores fizeram uma comparação de 1995 a 2015 e observaram que em todas as esferas, municipal, estadual e federal, e os resultados mostram um salário maior do público sobre o privado. Os pesquisadores também encontram um hiato salarial maior entre os indivíduos com alta instrução quando comparados aos de baixa escolaridade.

Há ainda os benefícios não salariais como aposentadorias, pensões e demais que também benefícios salariais e são muitos buscados pelos trabalhadores e de acordo com o estudo de Palacios et al. (2018) o setor público desfruta de benefícios não salariais mais generosos do que o setor privado, como pensões e aposentadorias.

Há ainda um hiato salarial público-privado diferenciado de acordo com as regiões e as esferas de governo no Brasil, segundo os estudos de Belluzzo, Anuantti-Neto & Pazello (2005) e



controlando as características observadas, revela que o valor de remuneração do setor público é maior nos remunerações iniciais da carreiras do setor público para todas as esferas de governo.

Por outro lado, no Brasil há poucos trabalhos que focam sua pesquisa no diferencial público-privado de rendimentos dos trabalhadores que ocupam carreiras específicas, pois os outros estudos buscam analisar o diferencial de rendimentos públicos versus privado, mas de maneira geral, sem analisar as carreiras a qual estão inseridos.

Os estudos demonstram que há países que remuneram melhor o setor público em detrimento do setor privado, e também ocorre o inverso, mas todos os estudos demonstram que os profissionais mais qualificados estão aonde obtém as melhores remunerações.

Nos Estados Unidos da América os primeiros trabalhos sobre o tema ocorrerem em 1976 com o trabalho de Smith, que foi pioneiro em analisar dados de americanos das décadas de 1960 e 1970, esse estudo mostrou que existe um do hiato de rendimentos público-privado e que não é explicada pela diferença de produtividade dos trabalhadores.

Na União Europeia essa diferença entre os rendimentos do setor público e privado também foi estudada por Salto et al. (2013) que publicaram um artigo e concluíram que o salário do setor público é maior somente para os trabalhadores mais velhos e com menor escolaridade, e para os cargos mais altos há uma remuneração negativa, dessa maneira, o diferencial de salário ocorre nos cargos mais baixos do setor público, sendo que nos cargos mais altos os maiores rendimentos estão no setor privado.

Os estudos de Christofides e Michael (2013) demonstram que existem outras explicações para as diferenças de salários entre o setor público e privado, ao analisarem as diferenças de remuneração entre o setor público e privado para 27 países europeus. Os resultados sugerem que a disparidade salarial é menor para os funcionários públicos o que no setor privado, mas essa diferença de remunerações deveria ser mais explorada pelos pesquisadores. Outros fatores relacionados aos procedimentos de fixação de salários, procedimentos de entrada, o nível de centralização do setor público, salários mínimos e indexação salarial também pode afetar a disparidade salarial público-privada.

Na África do Sul também foi realizado um estudo de Kwenda e Ntuli (2018) que mostrou que existe uma diferença salarial a maior para o setor público, mas que esse ganho maior é explicado pelas características entre os trabalhadores do setor público, ele também demonstrou que a diferença salarial privilegia os trabalhadores do setor público que estão no topo e penaliza os trabalhadores que estão na base com piores salários.

No Oriente Médio há um hiato entre os setores público e privado, porém esse hiato é favorável ao setor privado, segundo Miaari (2020), que analisou os salários do setor público palestino e demonstrou que esses salários absorvem pelo menos 85% das receitas líquidas do estado, eliminando praticamente todas as outras despesas. Nos últimos cinco anos, houve uma série de aumentos salariais no setor público com a intenção de equiparar os salários do setor público aos do setor privado.

Já em outro país do Oriente Médio não há evidências de uma grande diferenciação de salários entre o setor público e o privado, pois segundo Salama et al. (2017) que fez uma análise em Israel entre 2000 e 2015, os resultados mostram que os salários máximos são encontrados no setor público e tornaram-se ligeiramente mais altos do que os salários no setor privado desde 2005. Os salários dos empregados nos setores público e privado estão fortemente correlacionados, mas não há diferenças significativas entre os dois setores.

Halik e Alberton (2021) realizaram uma pesquisa com contadores públicos e privados em Brasília-DF no ano de 2020 e constataram que há um hiato salarial favorável aos contadores



públicos, porém eles também detêm maior escolaridade e tempo de trabalho, dessa maneira os autores comprovaram que também há uma assimetria favorável ao setor público dentro da mesma carreira.

3 Metodologia

3.1 Universo e amostra da pesquisa

Schrand (2019) defende que as pesquisas devem se voltar também a pesquisas *in loco*, pois permitem analisar o problema aonde ele ocorre. Segundo Godoy (1995, p. 21): “um fenômeno pode ser mais bem compreendido no contexto em que ocorre e do qual é parte”, no qual o pesquisador vai a campo, para observá-lo, este trabalho também está enquadrado como uma pesquisa do tipo survey.

Foi aplicado um questionário a vários auditores que atuam no setor privado e no setor público com o intuito analisar a remuneração no cargo de auditor externo, bem como características determinantes para a remuneração como tempo de trabalho, grau de instrução, remuneração inicial, tempo para progressão na carreira e faixas salariais aonde estão localizados os auditores externos públicos e privados.

A população do trabalho é composta por auditores externos públicos e privados, pesquisados em julho e agosto de 2021 e foi constituída pelos auditores do Tribunal de Contas da União -TCU, e pelos auditores externos privados que trabalham em big four e não big four, ou seja os auditores externos privados, os dados foram capturados através do portal da transparência e pelo site do Tribunal de Contas da União no caso dos auditores públicos e através de questionário pelo *Google* formulários no caso dos auditores privados.

3.2 Coleta de dados

A escolha do método de coleta de dados é decorrente da questão de pesquisa, de maneira que ajude a construir uma descrição rica dos fenômenos (HOQUE, 2006). No presente estudo, devido à questão de pesquisa, o instrumento de coleta de dados adotado foi o questionário e a coleta de dados do portal da transparência federal do TCU.

O instrumento de coleta de dados foi estruturado com dez perguntas, as quais foram elaboradas de maneira que se conseguisse captar a assimetria salarial e os determinantes que explicariam tal diferença como escolaridade, tempo de trabalho, remuneração inicial na carreira, progressão entre as carreiras entre auditores externos públicos e privados.

Com o intuito de verificar a consistência e evitar algum entendimento dubio ou errôneo sobre as questões, foram aplicados 3 questionários como aos auditores privados no dia 05 de julho de 2021. A escolha foi feita de forma aleatória e esses questionários não foram considerados na amostra, como não ocorreu dificuldade alguma de entendimento questionário foi mantido o instrumento de coleta de informações. Após a fase teste, o questionário foi aplicado aos demais participantes. O questionário foi aplicado via linkedin e foi construído no *Google* formulários.

De um total de 450 questionários entregues online via linkedin, obteve-se um retorno de 115 questionários no setor privado e do setor público coletou-se uma amostra de 150 profissionais. Desse modo, a amostra final para análise está composta de 115 observações do setor privado e 150 do setor público, sendo a taxa de resposta recebida de 25,55% do setor privado. As respostas dos questionários foram tabuladas e analisadas nas seções posteriores.



O questionário aplicado aos auditores externos privados encontra-se no apêndice dessa pesquisa.

3.3 Organização e Interpretação de Dados

Em um terceiro momento, a ocorrência de números das respostas foi contabilizada. Para analisar o número de ocorrência, elaboraram-se gráficos que demonstrava as frequências das respostas.

Dividido em duas partes, a primeira abordou aspectos pessoais como gênero e idade e a segunda parte buscou informações sobre a remuneração, tempo de trabalho na profissão de auditor e escolaridade. O questionário apresentou 10 questões, sendo duas de análise social, e oito de ordem profissional.

3.4 Delimitação e limitação da Pesquisa

Importante delimitar que a comparação foi realizada entre auditores públicos do Tribunal de Contas da União-TCU e auditores externos de empresas privadas no Brasil, portanto esse universo da pesquisa ficou restrito a esses casos, caso fossem adicionados a pesquisa outros auditores de empresas de capital aberto, por exemplo, a pesquisa poderia mostrar outra realidade, ou mesmo auditores que atuam na Receita Federal do Brasil, o resultado poderia ser diferente.

4 Análise e discussão dos resultados

4.1 Características pessoais e profissionais dos AUFC

Tabela 1 – Gênero x Idade dos AUFC

Idade	Feminino		Masculino		Total	
	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%
De 18 a 25 anos	-	-	-	-	-	-
De 26 a 35 anos	11	16,67	12	14,28	23	15,33
De 36 a 45 anos	24	36,36	33	39,29	57	38
De 46 a 70 anos	31	49,69	39	46,42	70	46,67
Total	66	100	84	100	150	100

Fonte: elaborado pelos autores (2021).

Os resultados evidenciam que ao se avaliar o gênero e a faixa etária dos AUFC, conforme apresentado na Tabela 01, pode-se observar que a maior parte é do gênero masculino (56%). Em relação à faixa etária, a maior concentração encontra-se entre 46 a 70 anos (46,66%).

Tabela 2– Remuneração dos AUFC

Em salários mínimos vigentes	Frequência	Percentual (%)
Entre um e três salários mínimos	-	
Entre três e cinco salários mínimos	-	
Entre cinco e sete salários mínimos	-	
Entre sete e nove salários mínimos	-	
Entre nove e onze salários mínimos	-	
Mais doze salários mínimos	150	100%
Total	150	100%



Fonte: elaborado pelos autores (2021).

A amostra foi em sua totalidade acima de doze salários mínimos, isso ocorre porque o salário inicial do AUFC é R\$ 21.947,82, ou seja, acima de doze salários mínimos.

Tabela 3 – Benefícios indiretos dos AUFC

Em salários mínimos vigentes a época	Frequência	Percentual (%)
Entre um e dois salários mínimos	150	100
Entre dois e três salários mínimos	-	
Entre tres e quatro salários mínimos	-	
Mais quatro salários mínimos	-	
Total	150	100

Fonte: elaborado pelos autores (2021).

A análise da remuneração indireta evidência que os auditores externos públicos recebem em sua totalidade entre um e dois salários mínimos de benefícios indiretos (100%), os auditores públicos recebem geralmente dois benefícios indiretos que são o auxílio alimentação e uma ajuda de custo para o plano de saúde, alguns também recebem o auxílio creche.

Tabela 4 – Tempo de trabalho como AUFC

Tempo de trabalho	Total	Percentual (%)
Entre 1 e 3 anos	7	4,67
Entre 4 e 7 anos	32	21,33
Entre 8 e 11 anos	35	23,33
Mais de 12 anos	76	50,67
Total	150	100

Fonte: elaborado pelos autores (2021).

O tempo de trabalho como AUFC ficou em sua maioria acima de 8 anos de trabalho (74% do total).

Tabela 5 – Escolaridade

Escolaridade	Frequência	Percentual (%)
Doutorado	5	3,34
Mestrado	18	12
Especialização	125	83,33
Curso superior	2	1,33
Total	150	1,33

Fonte: elaborado pelos autores (2021).

Dentre a amostra de auditores externos privados avaliados, constatou-se conforme dados apresentados na Tabela 5, que a maior concentração também ocorre do nível de instrução de especialização (83,33%), e 15,33% possuíam a titulação de mestre e doutor.

Tabela 6 – Graduação dos AUFC

Graduação	Frequência	Percentual (%)
Ciências contábeis	26	22,6
Engenharias	27	23,47
Direito	30	26,08
Administração	25	21,73
Outros	42	36,52
Total	115	100

Fonte: elaborado pelos autores (2021).

A pesquisa demonstrou que a maioria dos AUFC fizeram faculdade de direito e outros cursos superiores não listados na pesquisa (48%) demonstrando que diferente dos resultados encontrados no setor de auditoria externa privada, o curso de ciências contábeis não foi realizado



pela maioria dos auditores públicos.

4.2 Características pessoais e profissionais dos auditores externos privados

Tabela 7 – Gênero x Idade dos auditores externos privados

Idade	Feminino		Masculino		Total	
	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%
De 18 a 25 anos	15	36,58	18	24,33	33	28,69
De 26 a 35 anos	16	39,02	44	59,46	60	52,17
De 36 a 45 anos	8	19,52	5	6,76	13	11,3
De 46 a 70 anos	2	4,88	7	9,45	9	7,82
Total	41	100	74		115	100

Os resultados evidenciam que ao se avaliar o gênero e a faixa etária dos auditores externos privados conforme apresentado na Tabela 7, pode-se observar que a maior parte é do gênero masculino (64,34%). Em relação à faixa etária, a maior concentração encontra-se entre 26 a 35 anos (54,54%) do total de entrevistados, demonstrando que a maioria dos entrevistados que são auditores externos privados ainda se encontram em uma baixa faixa etária. Uma das possíveis razões para a faixa etária, pode ser em função da rotatividade (turn over) que ocorre no meio privado, em que auditores que ocupam cargos de gerentes migram para cargos gerenciais em empresas auditadas.

Tabela 8 – Big Four x Não Big Four

Organização de auditoria independente	Frequência	Percentual (%)
Big Four	60	52,17
Não Big Four	55	47,83
Total	115	100

Fonte: elaborado pelos autores (2021).

Os resultados demonstram que 47,4% dos respondentes atuam em organizações de auditoria independente que estão enquadradas como big four e 52,6% em organizações não big four. Não foi possível identificar qual respondente pertence a qual organização, dessa maneira não é possível demonstrar se o salário teria assimetrias entre os auditores externos de big four e não big four.

Tabela 9 – Cargo dos auditores externos privados

Cargo	Frequência	Percentual (%)
Auditor Júnior	35	30,43
Auditor Pleno	18	15,66
Auditor Sênior	29	25,22
Supervisor	7	6,08
Gerente	19	16,53
Sócio	7	6,08
Total	115	100

Fonte: elaborado pelos autores (2021).



Os resultados demonstram que 28,7% dos respondentes estão nos cargos mais altos da auditoria externa que são: supervisor, gerente e sócio.

Tabela 10 – Remuneração dos auditores externos privados

Em salários mínimos vigentes a época	Frequência	Percentual (%)
Entre um e três salários mínimos	5	4,35
Entre três e cinco salários mínimos	48	41,73
Entre cinco e sete salários mínimos	32	27,83
Entre sete e nove salários mínimos	15	13,05
Entre nove e onze salários mínimos	12	10,44
Mais doze salários mínimos	3	2,6
Total	115	100

Fonte: elaborado pelos autores (2021).

A análise da remuneração evidenciou que os auditores externos privados recebem em média entre três e cinco salários mínimos (27,82%) do total de entrevistados, 15 auditores privados afirmaram receber entre sete e nove salários mínimos, 12 afirmam receber entre nove e onze salários mínimos e somente 3 auditores privados recebem acima de doze salários mínimos. Porém 3 auditores externos privados afirmaram receber acima de 60 mil reais, isso demonstra que os auditores que chegaram ao patamar de sócios, alcançam salários superiores aos recebidos pelos AUFC, que não recebem acima de 45 mil somando todos os benefícios recebidos mas também demonstra que somente no mais alto patamar da auditoria externa o salário do auditor externo privado ultrapassa o recebido pelo auditor externo público. Quando se compara a remuneração dos auditores públicos (AUFC) com os privados verifica-se que os públicos estão em sua maioria em um patamar salarial superior e a maior concentração está acima de doze salários mínimos com 100% do total de entrevistados nessa faixa. Verifica-se também que os auditores públicos estão situados, em sua maioria, nas maiores faixas salariais, enquanto os privados estão em sua maioria situados nas menores faixas salariais.

Tabela 11 – Benefícios indiretos dos auditores externos privados

	Frequência	Percentual (%)
Auxílio alimentação	106	92,17
Plano de saúde	104	90,43
Participação nos lucros	84	73,04
14º salário	5	4,34
Auxílio Combustível	35	30,43
Plano de previdência privado	57	49,56
Bolsa de estudos ou línguas	68	59,13

Fonte: elaborado pelos autores (2021).

Os resultados demonstram que 92,17% e 90,43% dos entrevistados recebem auxílio alimentação e plano de saúde, 73,04% recebem participação nos lucros, somente 4,34% recebem 14º salário, 30,43% recebem auxílio combustível, 49,56% recebem plano de previdência privado e 59,13% recebem bolsa de estudos ou línguas, os participantes da pesquisa assinalaram todos os benefícios indiretos que recebiam. A pesquisa demonstra que a maioria dos participantes recebe auxílio alimentação e plano de saúde, mas uma grande maioria recebe incentivos para estudar, ressalte-se também que a maioria dos entrevistados recebem mais de três auxílios como benefícios indiretos.

Tabela 12 – Remuneração indireta dos auditores externos privados





Em salários mínimos vigentes a época	Frequência	Percentual (%)
Entre um e dois salários mínimos	87	75,65
Entre dois e três salários mínimos	19	16,52
Entre três e quatro salários mínimos	6	5,2
Mais quatro salários mínimos	3	2,6
Total	115	100

Fonte: elaborado pelos autores (2021).

A análise da remuneração indireta evidencia que os auditores externos privados recebem em média entre um e dois salários mínimos de remuneração indireta (75,65%) do total de entrevistados, somente 19 auditores privado afirmou receber entre dois e três salários mínimos de remuneração indireta, 6 recebem entre três e quatro e somente 3 recebem mais que quatro salário mínimos de remuneração indireta.

Tabela 13 – Tempo de trabalho como auditor externo privado

Tempo de trabalho	Total	Percentual (%)
Entre 1 e 3 anos	25	21,74
Entre 4 e 7 anos	35	30,44
Entre 8 e 11 anos	30	26,08
Mais de 12 anos	25	21,74
Total	115	100

Fonte: elaborado pelos autores (2021).

O tempo de trabalho como auditor externo privado com maior percentual ficou entre 4 e 7 anos (30,43% do total de entrevistados), e 47,82% dos auditores privados possuem acima de 8 anos de experiência. As respostas obtidas demonstram que os auditores privados possuem pouco tempo de experiência em relação aos auditores do setor público, pois os mesmos (74%) possuem acima de 8 anos de experiência como AUFC.

Tabela 14 – Escolaridade dos auditores externos privados

Escolaridade	Frequência	Percentual (%)
Doutorado	1	0,87
Mestrado	2	1,74
Especialização	35	30,43
Curso de graduação	77	66,96
Total	115	100

Fonte: elaborado pelos autores (2021).

Dentre a amostra de auditores externos privados avaliados, constatou-se conforme dados apresentados na Tabela 14, que a maior concentração também ocorre do nível de instrução de graduação (66,96%), e 30,43% possuíam a titulação de especialista, dois auditores privados possuíam o título de mestre e um entrevistado possuía o título de doutor. Por meio da pesquisa foi possível verificar que os auditores privados não buscam uma pós graduação strictu sensu (mestrado/doutorado), que apenas uma especialização (latu sensu) é buscada para desempenhar suas atividades.

Tabela 15 – Graduação dos auditores externos privados

Graduação	Frequência	Percentual em %
Ciências contábeis	85	73,91
Engenharias	8	6,96
Direito	5	4,35



Administração	10	8,69
Outros	7	6,09
Total	115	100

Fonte: elaborado pelos autores (2021).

A pesquisa demonstrou que a maioria dos auditores externos privados possuem a graduação em contabilidade (73,91%) demonstrando que os conhecimentos obtidos na graduação são necessários no trabalho como auditor externo. Em relação a escolaridade novamente os auditores externos públicos possuem os melhores índices sendo que 83,33% possuem especialização e 15,33% possuem a titulação de mestre ou doutor, enquanto no setor privado 66,95% possuem somente a graduação e 30,43% também possuíam o título de especialista.

4.3 Discussão dos resultados

Foram analisadas as características pessoais e profissionais da amostra e chegou-se aos seguintes resultados: a amostra no setor público é composta pela maioria de homens (56%), já no setor privado a maioria também foram de homens (60,86%), esse resultado é diferente do que chegaram Halik e Alberton (2021), pois em sua pesquisa a maioria no setor público era feminino, dessa maneira verifica-se que esse padrão se altera quando se analisa profissões distintas.

No setor privado a faixa etária está entre 26 e 35 anos (54,54%), enquanto no setor público a faixa etária se concentra entre 46 a 70 anos (46,66%) demonstrando dessa maneira que os auditores externos públicos se encontram em faixas etárias superiores aos auditores externos privados, ou seja, tem maior idade. Na área pública pode estar relacionado com a estabilidade no serviço público já na iniciativa privada pode ser em função da rotatividade constante de auditores. Todos os anos as empresas privadas selecionam novos auditores o que não ocorre na área pública que é por meio de concursos públicos, que no caso da carreira de AUFC teve o último concurso em 2015.

Quanto a remuneração os auditores externos privados recebem em média entre três e cinco salários mínimos (27,82%) do total de entrevistados, somente 3 auditores externos privados afirmaram receber acima de doze salários mínimos. Quando se compara a remuneração dos auditores externos públicos verifica-se que a totalidade da amostra recebe acima de doze salários mínimos, os resultados da pesquisa também demonstraram que os auditores externos privados recebem vários benefícios indiretos, o que pode aumentar os salários indiretos. Os auditores públicos geralmente recebem dois benefícios indiretos e o valor não ultrapassa dois salários mínimos. Mesmo quando se acrescenta os benefícios indiretos recebidos pelos auditores externos privados ainda, a maioria, continuaria em faixas salariais inferiores a doze salários mínimos. Porém 3 auditores externos privados afirmaram receber acima de 60 mil reais, isso demonstra que os auditores que chegaram ao patamar de sócios, alcançam salários superiores aos recebidos pelos AUFC, que não recebem acima de 45 mil, mas também demonstra que somente no mais alto patamar da auditoria externa (que seria o sócio) o salário do auditor externo privado ultrapassa o recebido pelo auditor externo público.

O tempo de trabalho dos AUFC ficou em sua maioria acima de 8 anos de trabalho (74% do total) e comparado ao tempo de trabalho dos auditores externos privados com maior percentual ficou entre 4 e 7 anos (30,43% do total de entrevistados), e 47,82% dos auditores privados possuem acima de 8 anos de experiência e 21,74% dos entrevistados tem acima de 12 anos de trabalho como auditor, dessa maneira fica evidente que os AUFC tem maior tempo e possuem em sua maioria maior experiência profissional que os auditores externos privados.



Quando se analisa os cargos ocupados verifica-se que 28,7% dos respondentes estão nos cargos mais altos da auditoria externa que são: supervisor, gerente e sócio. Quando se compara com a remuneração verifica-se que somente 15 (6,67%) auditores externos privados afirmaram receber acima de nove salários mínimos, dessa maneira a remuneração mesmo nos maiores cargos da auditoria externa privada se mostra inferior a remuneração inicial recebida pelos AUFC e adicionando os benefícios indiretos recebidos pelos auditores externos privados, o que mostra que mesmo nos cargos mais altos da auditoria externa privada há uma assimetria salarial favorável aos AUFC, pois em sua totalidade que estão localizados nas faixas salariais mais altas. O Quadro 03 apresenta o resumo os determinantes da assimetria salarial em cada fase da carreira dos auditores externos públicos e privados.

Quadro 03 - Resumo dos determinantes da assimetria salarial entre auditores externos públicos e privados

Etapas da carreira de auditores externos	Auditores externos públicos (AUFC)	Auditores externos privados
Início da carreira	Rápida progressão na carreira e remuneração inicial elevada	Remuneração inicial baixa
Meio da carreira	Aumento da escolaridade e tempo de trabalho, além de já iniciarem a carreira com um patamar de remuneração elevado	Há um aumento de escolaridade e tempo de trabalho, há também uma progressão na carreira, porém mais lenta que a ocorrida na carreira dos AUFC
Final da carreira	Os AUFC chegam no topo da carreira e geralmente há uma estagnação na mesma, em torno de 6 anos já atingem esse patamar. Essa carreira demonstra maior homogeneidade de remuneração	Alguns auditores externos privados tem a remuneração muito superior aos AUFC quando atingem o maior nível da carreira que é o de sócio, porém há poucos respondentes que atingiram esse patamar, essa carreira também demonstrou uma maior heterogeneidade de remuneração entre os respondentes

Fonte: elaborado pelos autores (2021).

Dessa maneira fica evidenciado que há uma assimetria favorável aos auditores externos públicos (AUFC) e seus determinantes são: a progressão rápida na carreira desses profissionais, mesmo com quando se acrescenta os benefícios indiretos recebidos pelos auditores externos privados ainda se encontra uma assimetria favorável ao setor público, porém há auditores privados que afirmaram receber acima de 60 mil reais, isso demonstra que os auditores que chegaram ao patamar de sócios, alcançam salários superiores aos recebidos pelos AUFC, mas também demonstra que somente no mais alto patamar da auditoria externa o salário do auditor externo privado ultrapassa o recebido pelo auditor externo público e que esse percentual representa 2,6% dos respondentes, a pesquisa também demonstra dentro da carreira de AUFC há uma assimetria de remuneração menor que no setor privado, e que no setor público as remunerações apresentam maior homogeneidade e isso não ocorre no setor privado, conforme Quadro 3 que destaca os determinantes da assimetria salarial em três patamares da carreira de auditor externo. Esses resultados são condizentes com os encontrados por Oliveira Santos (2020) e Nakamura e Vaz (2020) que explicam que há uma assimetria de remuneração favorável ao setor público, mas há também uma maior concentração de renda no setor privado em detrimento do setor público, e



embora o setor público concentre maior média salarial no setor privado são encontrados as maiores remunerações.

A pesquisa demonstrou que a maioria dos auditores externos privados possuem a graduação em contabilidade (73,91%) demonstrando que os conhecimentos obtidos na graduação são necessários no trabalho como auditor externo, isto pode ocorrer em função de que a auditoria externa independente atuação na asseguarção razoável das demonstrações contábeis. Em relação a escolaridade novamente os auditores externos públicos possuem os melhores índices sendo que 83,33% possuem especialização e 15,33% possuem a titulação de mestre ou doutor, enquanto no setor privado 66,95% possuem somente a graduação e 30,43% também possuíam o título de especialista. Outra diferença ocorre quando se questiona a graduação dos auditores, pois no setor público somente 22,6% possuem graduação em ciências contábeis e no setor privado 73,91% possuem essa graduação, essa diferença pode ser explicada pela falta de exigência do concurso de AUFC da graduação em ciências contábeis como requisito para a candidatura ou porque a área pública atua fortemente na auditoria de conformidade ou de processos, que se diferencia da auditoria externa privada.

Quando se analisa a escolaridade dos AUFC versus a escolaridade dos auditores privados externos há a pesquisa também mostrou uma diferença de nível escolar, pois no setor público todos os AUFC respondentes tinham feito uma pós graduação, enquanto no setor privado 66,96 tinham feita a especialização, mas 30,43% tinham apenas a graduação, isso demonstra que há um hiato favorável ao setor público na educação, além do tempo de trabalho também ser maior na carreira de AUFC.

Os resultados corroboram com estudos anteriores, como Kwenda e Ntuli (2018), Tenoury e Menezes Filho (2017), Barbosa e Barbosa Filho (2013), Braga, Firpo e Gonzaga (2009), Belluzzo, Anuantti-Neto e Pazello (2005) e Foguel et al. (2000), pois esses estudos demonstraram que há um hiato salarial entre o setor público e o privado, porém quando se observa a mesma carreira o mesmo também ocorre, e esse hiato aumenta com o passar dos anos de trabalho do auditor externo, pois no setor público há uma rápida progressão na carreira, o que aumenta a diferença salarial entre os setores, porém no final da carreira dos auditores externos privados alguns alcançam remunerações muito superiores as recebidas pelos AUFC.

Segundo Oliveira Santos (2020) e Barros (2018) os dados oficiais mostram que existe de fato uma vantagem salarial para os servidores públicos, quando se compara o rendimento médio, porém a maior concentração de renda se encontra no setor privado, mas a conclusão dos autores é que fica evidente também a melhor escolaridade dos servidores públicos e o maior tempo de trabalho, resultados semelhantes ao encontrados nessa pesquisa.

Halik e Alberton (2021) realizaram um estudo com contadores públicos e privados em 2020 e concluíram que também há uma assimetria favorável ao setor público dentro da mesma carreira, os pesquisadores também concluíram haver uma maior nível de escolaridade e tempo de trabalho entre os contadores públicos, esses resultados corroboram essa pesquisa, porém essa pesquisa também especifica que os determinantes dessas assimetrias na remuneração, além de demonstrar que a na carreira de auditores externos privados há maiores salários que no carreira de AUFC, porém há baixa quantidade de auditores externos privados que recebem essa remuneração.

Essa pesquisa também preenche uma lacuna de pesquisa pois pesquisas anteriores mostraram que havia lacunas na análise de salários entre o setor público e privado em ocupações específicas e realizar esse estudo entre grupos de trabalhadores com a mesma profissão possibilitaria uma análise mais precisa sobre os rendimentos dessa classe, e dessa maneira esta



pesquisa avança neste campo de pesquisa, e ainda traz novas evidências dos determinantes de remuneração entre o setor público e privado.

5 Conclusões

A escolha pelo tema está atrelada ao fato de que este é atual e importante para toda a sociedade, pois a pesquisa teve como objetivo identificar os fatores determinantes da assimetria salarial entre auditores públicos e privados.

O estudo demonstrou que entre os auditores externos públicos e privados há evidências de uma assimetria na remuneração que é favorável ao setor público, dessa maneira esta pesquisa corrobora alguns achados anteriores de e demonstra que os determinantes da assimetria salarial favorável ao setor público se deve a diferenças nas características observadas, os servidores públicos apresentam maiores níveis de escolaridade e possuem maior experiência, e também apresentam mais rápida progressão na carreira, bem como o salário inicial acima de doze salários mínimos que também é um fator que aumenta a assimetria entre as carreiras. Porém, quando se analisa o final da carreira dos auditores externos privados a remuneração dessa categoria que atinge o patamar de sócio ultrapassa os 60 mil reais, que se torna maior que o topo da carreira do AUFC que fica limitado a 31 mil reais, porém o número de respondentes que se encontram nesse patamar é pequenos (2,6% da amostra).

A pesquisa possui limitações pois foi realizada somente com auditores externos públicos e privados, e isso delimitou a pesquisa a esse universo de profissionais, caso fossem adicionadas outras categorias profissionais ou mesmo outros setores, como o judiciário, por exemplo, o cenário poderia ser diferente.

Outra limitação é o tamanho da amostra, pois a pesquisa foi feita apenas com os 115 auditores externos privados e 150 auditores externos públicos, assim sendo, não é possível generalizar os resultados. Além das limitações citadas a comparação foi realizada com uma carreira do Legislativo Federal.

Também não se pode afirmar que as atividades sejam exatamente as mesmas, pois as responsabilidades e complexidade das atividades desenvolvidas tendem a ser distintas mesmo para quando se analisa a mesma profissão.

Para futuras pesquisas, sugere-se a análise de outras carreiras, bem como a comparação desses resultados com os desta pesquisa. A pesquisa de outros trabalhos nessa área pode contribuir para o aprofundamento dos estudos sobre a remuneração de trabalhadores públicos e privados, e para a criação de instrumentos capazes de caracterizar as especificidades e o auxílio na resolução dos problemas, bem como políticas capazes de minimizar as disparidades de remuneração entre os setores. Sugere-se também fazer uma análise com outras profissões para verificar se ocorre a mesma assimetria de salários entre os setores público e privado.

Referências

Amorim, E. N. C. et al. (2012) O mercado de auditoria no Brasil: um retrato considerando a percepção das firmas de auditoria. *Revista Catarinense da Ciência Contábil – CRCSC*, Florianópolis, v. 11, n. 32, p.73-87, abr./jul.



Alberton, Luiz. (2002). Uma contribuição para a formação de auditores contábeis independentes. Tese (doutorado). Universidade Federal de Santa Catarina-UFSC. Florianópolis-SC.

Almeida, M. C. (2017). Auditoria: abordagem moderna e completa. *São Paulo: Atlas*.

Barbosa, Ana Luiza Neves de Holanda; Barbosa Filho, Fernando de Holanda; Lima, João Ricardo Ferreira de. (2013). Diferencial de salários e determinantes na escolha de trabalho entre os setores público e privado no Brasil. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, v. 43, n. 1.

Barros, Daniel da Silva. (2018). Escolaridade e distribuição de renda entre os empregados na economia brasileira: uma análise comparativa dos setores público e privado dos anos 2001 e 2013. *Revista de Economia Contemporânea*, v. 21.

Becker, Kalinca Léia; Kassouf, Ana Lúcia. (2012). Diferença salarial e aposentadoria dos professores do ensino fundamental. *Economia Aplicada*, v. 16, n. 1, p. 77-104.

Belluzzo, w.; Anuanntti-Neto, f.; Pazello, E. T. (2005). Distribuição de salários e o diferencial público-privado no Brasil. *Revista Brasileira de Economia*, Rio de Janeiro, v. 59, n. 4, p. 23.

Braga, B. G. (2007). Capital humano e o diferencial de salários público-privado no Brasil. In: Encontro Nacional de Economia, Rio de Janeiro. Anais... Niterói: *Anpec*, p. 1-15.

Braga, Breno Gomide; Firpo, Sergio; Gonzaga, Gustavo. (2009). Escolaridade e diferencial de rendimentos entre o setor privado e o setor público no Brasil. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, v. 39, n. 3.

Brasil, Raphael Gomes; Bittencourt, Maurício Vaz Lobo. (2017). Hiato de rendimentos público-privado no Brasil: uma análise contrafactual. *Economia & Região*, v. 5, n. 2, p. 43-64.

Carvalho, Patrícia Aparecida Silva; Torres, Kelly Aparecida; Borba, Erika Loureiro. (2015). Análise Da Gestão De Pessoas Na Administração Pública: Um Estudo De Caso. *Aedb.br*.

Christofides, L. N., & Michael, M. (2013). Exploring the public-private sector wage gap in European countries. *IZA Journal of European Labor Studies*, 2(1), 1-53.

Foguel, M. N., Gill, I., Mendonça, R., & Barros, R. P. D. (2000). The public-private wage gap in Brazil. *Revista brasileira de economia*, 54(4), 433-472.

Godoy, A. S. (1995). Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. *Revista de Administração de empresas*, 35(3), 20-29.

Halik, Aline Roberta; Alberton, Luiz. (2021). O salário dos contadores públicos é maior do que o dos contadores privados? Uma análise da remuneração desses profissionais sob a perspectiva da teoria do capital humano. *XXI Congresso Internacional AECA*.

Hoque, Z. (2018). *Methodological issues in accounting research*. Spiramus Press Ltda.





Jund, Sergio. (2001). Auditora. Rio de Janeiro, Impetus.

Kwenda, P., & Ntuli, M. (2018). A detailed decomposition analysis of the public-private sector wage gap in South Africa. *Development Southern Africa*, 35(6), 815-838.

Macedo, R. (2010). Diferenciais de salários entre empresas privadas e estatais no Brasil. *Revista Brasileira de Economia*, 64(1), 437-448.

Miaari, S. H. (2020). An analysis of the public-private wage differential in the Palestinian labour market. *Defence and Peace Economics*, 31(3), 289-314.

Nakamura, L. M., & Vaz, D. V. (2020). Quão heterogêneo é o setor público no Brasil? Uma análise das diferenças salariais entre os poderes executivo, legislativo e judiciário. *Administração Pública E Gestão Social*, 12(4). <https://doi.org/10.21118/apgs.v12i4.5809>

Najberg, S., Moraes, R. M., & Ikeda, M. (2002). Participação dos empregos do setor público no mercado de trabalho. *Informe-se, Rio de Janeiro (RJ), Área de Assuntos Fiscais e de Emprego, BNDES*, (42).

Oliveira Santos, G. C. (2020). Diferença e concentração salarial entre os empregos públicos e privados no Brasil. *Métis: história & cultura*, 18(36).

Palacios, M., Jacques, D., Lammam, C., & Lafleur, S. (2018). *Comparing government and private sector compensation in Alberta, 2018*. Fraser Institute.

Portal da transparência. Disponível em: <<http://transparencia.gov.br/>>. Acesso em: 16 jul. 2021.

Pontes, B. R. (2021). *Administração de cargos e salários: Carreiras e remuneração* (Vol. 20). LTr Editora.

Ramalho, M., & Urani, A. (1995). A administração pública como empregadora: uma avaliação da década de 80. *Rio de janeiro: Ipea*.

Salama, Ahmed *et al.* (2017). Daily Wages Comparison for Wage Employees in the Public and Private Sectors in Palestine. *Network Intelligence Studies*, v. 5, n. 10, p. 97-105.

Castro, F., Salto, M., & Steiner, H. (2013). *The gap between public and private wages: new evidence for the EU* (No. 508). Directorate General Economic and Financial Affairs (DG ECFIN), European Commission.

Silva, M. C., Martins, V. F., & Rocha, V. A. (2017). A profissão de Auditor: Como está a motivação dos discentes de ciências contábeis para seguir esta carreira?. *RAGC*, 4(17).

Smith, S. P. (1976). Pay differentials between federal government and private sector workers. *ILR Review*, 29(2), 179-197.



Schrand, C. M. (2019). Impediments to relevant research: The journal review and publication process. *Accounting Horizons*, 33(2), 11-16.

Tenoury, G. N., & Menezes-Filho, N. (2017). A evolução do diferencial salarial público-privado no Brasil. *INSPER Policy Paper*, (29).

Veiga, R. M. B., Borges, L. J., & de Amorim, E. N. C. (2014). Profissão Auditor Independente no Brasil: percepção dos contadores registrados nos CRCs. *Revista Catarinense da Ciência Contábil*, 13(39), 64-78.

Vaz, Daniela Verzola; Hoffmann, Rodolfo. (2007). Remuneração nos serviços no Brasil: o contraste entre funcionários públicos e privados. *Economia e Sociedade*, v. 16, n. 2, p. 199-232.

APÊNDICE (QUESTIONÁRIO APLICADO)

Pesquisa sobre o perfil dos auditores privados

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Caro Participante,

Este questionário tem como objetivo identificar a remuneração dos auditores privados, além de suas características como tempo de profissão, idade, gênero e formação. Na sua participação você deverá preencher o questionário, sendo que em nenhum momento você será identificado.

Os resultados da pesquisa serão publicados e ainda assim a sua identidade será preservada.

Você não terá nenhum gasto e ganho financeiro por participar da pesquisa. A presente pesquisa não apresenta riscos aos participantes, pois os mesmos somente irão responder o questionário. Os benefícios aos participantes da pesquisa serão indiretos, caracterizados pelo maior conhecimento e esclarecimentos a respeito dos fatores que influenciam direta ou indiretamente a remuneração desses profissionais, como escolaridade e experiência, além de demonstrar o perfil desses profissionais.

Os resultados da presente pesquisa serão publicados e você poderá ter acesso aos mesmos, informando o seu e-mail de contato em questões posteriores.

Salientamos que os dados obtidos por meio deste questionário serão sigilosos e confidenciais, uma vez que terão tratamento estatístico e, em hipótese alguma, os respondentes e as informações serão identificados.

Em todas as respostas, marque as alternativas que julgar adequadas para sua resposta.

1-Você atua em qual organização de auditoria independente?

Big Four

Não Big Four

2-Qual seu gênero?

Masculino

Feminino

Prefiro não dizer

3- Você tem graduação em qual área?



Sua resposta

4-Qual sua idade?

18 a 25 anos

26 a 35 anos

36 a 45 anos

46 a 65 anos

acima de 65 anos

5-Qual a sua escolaridade?

Graduação

Especialização

Mestrado

Doutorado

Pós Doutorado

6-Qual o seu cargo na empresa?

Auditor Júnior

Auditor Pleno

Auditor Sênior

Supervisor

Gerente

Sócio

7-Qual a sua remuneração mensal bruta ou pró-labore?

Sua resposta

8-Quais benefícios recebe além da remuneração?

Auxílio alimentação

Plano de saúde

Participação nos lucros

14º salário

Auxílio combustível

Plano de previdência social

Bolsa de estudos ou línguas

9-Qual o valor dos benefícios indiretos recebidos?

Sua resposta

10- Qual seu tempo de trabalho como auditor?

Até 1 ano

Entre 1 e 2 anos

Entre 2 e 3 anos

Entre 4 e 5 anos

Entre 5 e 8 anos

Entre 8 e 12 anos

Mais de 12 anos