

Um olhar *para o* *futuro*

Descobri a auditoria interna por meio de um curso de auditoria operacional na Universidade de Arkansas. Na época, eu era formada em contabilidade, mas percebi que não gostava de trabalhar com impostos ou trabalhar apenas com débitos e créditos. Essa introdução à auditoria interna não foi como minhas outras aulas – em vez disso, apresentou estudos de caso que permitiram aos alunos avaliar os riscos, encontrar maneiras de aumentar a eficácia e identificar as causas raízes.

Como muitos outros auditores internos, adoro analisar processos. Coloque qualquer bom auditor interno em um departamento de trânsito, ou outro sistema tipicamente lento, e provavelmente começaremos a pensar: “como posso atender os clientes com mais rapidez?” “Onde estão os riscos?” “Como posso redesenhar isso para um resultado melhor?” O curso de auditoria operacional me empolgou com esse tipo de pensamento sistêmico. Foi por esse motivo que decidi fazer



A presidente do Conselho da América do Norte em 2021-2022 do IIA, LAURA SOILEAU, diz que atrair os jovens para a auditoria interna é crucial para a sustentabilidade da profissão.

Laura Soileau

um mestrado na Louisiana State University e me especializar em auditoria interna. E nunca olhei para trás.

O futuro da profissão de auditoria interna depende de que próxima geração esteja ciente de tudo o que ela tem a oferecer e de se verem como profissionais. Como presidente do Conselho Norte-Americano do IIA em 2021–2022, muito do meu foco será investir na próxima geração de auditores internos. Trabalharei com o novo presidente e CEO do IIA, Anthony Pugliese, para aprimorar e expandir nossa estratégia de envolvimento do estudante e ser mais proativos em abordar universidades e alunos. Tudo isso fará parte de um esforço maior para fomentar uma comunidade mais diversa e engajada de membros do IIA, que inclua expandir as oportunidades de voluntariado e ajudar os colegas a se conectarem.

ELEVANDO O PERFIL DA AUDITORIA INTERNA NO NÍVEL UNIVERSITÁRIO

Tive a sorte de ir parar naquele curso de auditoria operacional, mas muitos jovens em programas de negócios, contabilidade ou ciência de dados não conhecem a auditoria interna como profissão. Precisamos de mais cursos universitários como o que encontrei inicialmente e de mais programas como o da Louisiana State University, que é um programa do *Internal Auditing Education Partnership Center of Excellence* do IIA. Também precisamos continuar promovendo oportunidades de contato com os alunos.

Algumas das filiais do IIA conectaram-se com universidades para promover a auditoria interna, como o programa de mentoria que Bonnie Tse, líder emergente de 2020 do IIA-Seattle,

lançou com estudantes universitários locais. O IIA também apoia as filiais na apresentação de um desafio anual entre as filiais para ajudar a envolver estudantes e torná-los membros. Devemos redobrar esses esforços, conectando-nos com professores e programas universitários, para deixar claro que há empregos para futuros profissionais.

Para ajudar as filiais e os afiliados globais com a divulgação, o Instituto publicou um Kit de Ferramentas de Relações Acadêmicas no [TheIAA.org](https://www.theia.org). Nele, os associados podem encontrar recursos para iniciar um plano de relações acadêmicas em sua área, juntamente com as melhores práticas de outras filiais. O IIA também oferece subsídios, bolsas de estudo, prêmios e eventos para auditores em potencial, como o *Internal Audit Student Exchange*. Este evento, realizado anualmente em setembro, é direcionado a estudantes universitários com experiência ou interesse na área.

ENCORAJANDO A DIVERSIDADE NA PROFISSÃO

Para envolver a próxima geração, devemos trabalhar para mudar a percepção de que a profissão de auditoria interna seria entediante e a crença de que os auditores internos são “apenas contadores”. Em vez disso, devemos encorajar caminhos não tão tradicionais para a profissão. Precisamos trabalhar com universidades além de seus programas de contabilidade, para ajudar pessoas de diferentes disciplinas e origens — como artes liberais, ciência da computação, análise de dados e administração — a entender que a auditoria interna se beneficia de um grupo diversificado e inclusivo de profissionais e que é uma carreira viável, divertida e emocionante.

Sabemos que, conforme mais equipes adotam soluções de tecnologia em auditoria interna, alunos com experiência em TI e análise de dados serão necessários. E, claro, nem todos os novos auditores acabaram de concluir a faculdade. Alguns são transferidos de outros departamentos de uma empresa por causa das habilidades que podem trazer para a função de auditoria.

Nossas equipes de auditoria interna precisam de uma diversidade que vá além de habilidades e experiências. Quando se olha para as organizações que os auditores internos atendem, vê-se que são formadas por pessoas diversas. Quanto mais o departamento de auditoria interna refletir a organização como um todo, mais seremos capazes de nos relacionar com nossos clientes e stakeholders de auditoria interna.

A diversidade, equidade e inclusão (DEI) é uma área estratégica de foco para o Conselho da América do Norte, então, também anseio em continuar trabalhando nesta área importante. Ainda neste ano, a *Internal Audit Foundation*, em colaboração com a Deloitte, embarcará em um estudo para explorar a importância da DEI na função de auditoria e como a função de auditoria pode desempenhar um papel central no avanço da DEI em toda a empresa. Em última análise, a diversidade só pode melhorar nossos departamentos de auditoria. A diversidade de pensamento nos ajuda a nos comunicar melhor, entender diferentes pontos de vista e avaliar o risco de muitos ângulos diferentes.

ENTENDENDO A PRÓXIMA GERAÇÃO DE AUDITORES

Ao dar as boas-vindas à próxima geração de auditores internos, também devemos estar abertos às diferenças geracionais. É verdade que

o ano passado deu a todos nós a oportunidade de praticar nossas habilidades de tecnologia enquanto trabalhamos remotamente. Mas, para os alunos que estão saindo da faculdade agora, o Zoom, o Teams e outras tecnologias colaborativas são uma segunda natureza.

Quando preciso bater um papo, sou uma daquelas pessoas que pega o telefone e liga ou — quando ainda estávamos no escritório — apareço para uma rápida troca cara a cara. Alguns da geração mais jovem com quem trabalho são mais propensos a me enviar uma mensagem instantânea. Às vezes, para mim pode ser difícil lembrar de manter nosso app de bate-papo ligado e responder, mas parte de ser aberto e inclusivo não é necessariamente esperar que todos se adaptem à minha abordagem. Temos que estar dispostos a ir até as pessoas.

A próxima geração também pode ser um ativo para as funções de auditoria interna, já que os chefes executivos de auditoria procuram adicionar competências de tecnologia às suas equipes. Podem até existir oportunidades para mentoria reversa, onde auditores menos experientes são capazes de ensinar algumas habilidades técnicas a colegas de equipe mais experientes. A pesquisa mostra que, quando uma empresa incentiva a troca de ideias entre gerações, ela melhora a produtividade, a lucratividade e o moral do trabalhador para todos.

As organizações terão que ser mais flexíveis e inovadoras na forma como envolvem a geração mais jovem — e, na verdade, todos nós, já que isso se trata simplesmente da boa gestão de talentos. Será importante obter periodicamente uma ideia da equipe de auditoria sobre o que é importante para eles — seja o envolvimento com a comunidade, oportunidades de mentoria ou iniciativas relacionadas ao bem-estar ou interação social — e tentar incorporar um pouco disso na

equipe ou na organização. Conforme a pandemia nos ensinou, a comunicação é crítica.

Também precisamos ajudar novos ou futuros auditores a entender como uma carreira pode se desenvolver dentro da organização, os diferentes caminhos que podem seguir e como isso pode, em última análise, prepará-los para atingir seus objetivos de carreira. Quanto mais pudermos adaptar nossa abordagem para atender às necessidades deles, melhor será para nós.

CONSTRUINDO RELACIONAMENTOS NO NOVO NORMAL

A maioria dos auditores novos na profissão tem paixão por aprender e afeição por entender como as organizações funcionam. Mas estão saindo da faculdade e entrando em um ambiente completamente diferente daquele em que entrei no meu primeiro trabalho de auditoria interna. A pandemia tornou a construção de relacionamentos muito mais desafiadora, pois eliminou as chances de pequenos bate-papos ao andar de elevador ou encontrar alguém na sala de descanso. Mesmo após a pandemia, o local de trabalho terá uma aparência diferente; haverá uma grande ênfase em como construir relacionamentos neste ambiente. Para mim, é sobre como sustento e mantenho meus relacionamentos, mas a nova geração não tem esses relacionamentos já estabelecidos.

Os novos auditores terão que ser intencionais na conexão com as pessoas, sejam membros da equipe, pessoas dentro da organização ou pessoas que façam parte de seu grupo de gestão. Se mostrarem esse ímpeto e exercitarem suas habilidades pessoais, outras coisas, como oportunidades para novas contribuições, irão fluir naturalmente.

CRESCENDO ATRAVÉS DO IIA

Para auditores novos na profissão ou que buscam progredir em suas carreiras, o IIA tem muitas iniciativas úteis. Considere a *Emerging Leaders Task Force* (ELTF), por exemplo. Formada por voluntários do IIA, a força-tarefa incentiva os líderes emergentes de auditoria interna a se envolver, conectar e contribuir com a profissão.

A força-tarefa lançou recentemente o programa de mentoria *Emerging Leaders*. Fui mentora durante o programa inaugural e estou muito entusiasmada em participar novamente neste ano. Ser mentora me permitiu desenvolver novos relacionamentos e me deu uma melhor compreensão dos desafios que os auditores internos enfrentam hoje em diferentes estágios de suas carreiras.

A ELTF também lançou recentemente o grupo de Líderes Emergentes do IIA no LinkedIn, um lugar para a próxima geração de auditores internos interagir. Os jovens profissionais podem compartilhar seus conhecimentos na página do Grupo, aprender sobre oportunidades do IIA e encontrar recursos do IIA com curadoria mais relevantes para eles.

Além disso, o ELTF apoia o programa anual *Emerging Leaders* da revista *Internal Auditor*, que, desde 2013, reconhece auditores internos promissores com potencial para ser futuros líderes. Tive a honra de ser escolhida como Líder Emergente em 2014 e serei a primeira ex-aluna a servir como presidente do Conselho da América do Norte.

No contexto do voluntariado, o IIA está facilitando o envolvimento dos auditores internos na associação, transformando certos comitês em comitês consultivos e promovendo oportunidades de voluntariado em uma base mais ad hoc. Isso permite que os auditores que estão ocupados

no trabalho ou que têm obrigações familiares – o que inclui alguns de nossos auditores mais jovens – apareçam e contribuam para um grupo de trabalho e depois retornem à sua agenda, conforme necessário. Para mim, o voluntariado teve um papel fundamental no meu desenvolvimento profissional e abriu as portas para novas oportunidades. Isso me deu a chance de conhecer muitos auditores internos talentosos e apaixonados da minha comunidade e de todo o mundo (consulte o box “Degraus até a Liderança”).

DESENVOLVENDO CARREIRAS

Muitas das coisas que tornam as pessoas bem-sucedidas como profissionais ainda estarão lá, não importa o cenário – coisas como ser responsável por sua carreira, aprender o máximo possível sobre sua organização e indústria, e se conectar com colegas na profissão de auditoria interna. Mostrar comprometimento com a defesa da auditoria interna e com as *Normas Internacionais para a Prática Profissional de*

Auditoria Interna, o aprendizado contínuo e o envolvimento com outros profissionais podem ajudar os auditores internos a chegar lá.

Novos auditores precisam buscar a certificação *Certified Internal Auditor (CIA)*, porque ela os ajudará a desenvolver sua compreensão das Normas, que são a base da profissão. Ter o CIA demonstra o comprometimento do auditor e, em última análise, a proficiência em auditoria interna.

É importante para a próxima geração de auditores abraçar o máximo possível de oportunidades. Uma das coisas que fizeram a diferença para mim em minha carreira foi estar aberta a experiências, e isso incluía, às vezes, aceitar tarefas que ninguém mais queria e que me desgastavam, resultando em maior aprendizado e crescimento. Essas diferentes oportunidades e experiências podem ajudar a abrir portas nas carreiras dos auditores internos. É esse potencial de crescimento que atrairá a próxima geração e nos ajudará a avançar coletivamente na profissão. Espero que você se junte a mim nessa jornada.



This article was reprinted with permission from the (June) (2021) issue of *Internal Auditor* magazine, published by The Institute of Internal Auditors, Inc., www.theiia.org. and has been translated from English to (portuguese).