

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
CENTRO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISAS EM CONTABILIDADE E
CONTROLADORIA**

VANESSA SANTOS

**A PERCEPÇÃO DOS AUDITORES SOBRE O PERFIL DO *TRAINEE*
DE AUDITORIA**

**BELO HORIZONTE
2014**

VANESSA SANTOS

**A PERCEPÇÃO DOS AUDITORES SOBRE O PERFIL DO *TRAINEE*
DE AUDITORIA**

Monografia apresentada como exigência parcial para obtenção do título de Especialização em Auditoria à banca examinadora do Centro de Pós Graduação e Pesquisa em Contabilidade e Controladoria – CEPCON, da Universidade Federal de Minas Gerais.

Área de concentração: Ciências Sociais Aplicadas

Orientador: Prof. Fernando Antônio Lopes Matoso

**BELO HORIZONTE
2014**

VANESSA SANTOS

**A PERCEPÇÃO DOS AUDITORES SOBRE O PERFIL DO *TRAINEE*
DE AUDITORIA**

Monografia apresentada como exigência parcial para obtenção do título de Especialização em Auditoria à banca examinadora do Centro de Pós Graduação e Pesquisa em Contabilidade e Controladoria – CEPCON, da Universidade Federal de Minas Gerais.

Área de concentração: Ciências Sociais Aplicadas

Orientador: Prof. Fernando Antônio Lopes Matoso

Aprovado em: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Fernando Antônio Lopes Matoso

Prof. João Aristides de Moraes

**BELO HORIZONTE
2014**

Dedico este trabalho aos meus pais e Victor Rodrigues, pessoas essenciais na minha vida.

AGRADECIMENTO

Agradeço. Primeiramente a Deus, por ter me dado saúde e força para vencer mais uma batalha.

Aos meus pais, Edmarcos Braga dos Santos e Solange Ferreira Santos, pelo apoio e incentivo para mais esta conquista.

Ao Victor Vinicius Rodrigues Carlos, meu amor, por estar ao meu lado, pelo carinho, compreensão e companheirismo.

Ao Fernando Dias, meu eterno e querido professor, pessoa que admiro e respeito, pela paciência, dedicação e, mais uma vez, por me ajudar a realizar esta monografia.

Ao Professor Fernando Matoso, meu orientador, pelo apoio, por responder minhas dúvidas e fazer com que fosse possível a conclusão deste trabalho.

A todos que me ajudaram, com suas respostas ou com a distribuição para outras pessoas do questionário, peça tão importante para a realização deste trabalho de conclusão do curso de Especialização em Auditoria Externa.

Finalmente, um especial agradecimento a todos meus professores e colegas de sala, pois sem vocês esta caminhada não seria a mesma. Obrigada pelas conversas, brincadeiras e troca de experiências.

“A melhor maneira de prever o futuro é criá-lo.”

Peter Drucker

RESUMO

Existem diversos campos de atuação para os estudantes e recém-formados da graduação em Ciências Contábeis. Entre as diversas áreas encontra-se a auditoria independente, que examina a exatidão dos procedimentos contábeis e do sistema de controle interno das empresas com intuito de emitir uma opinião sobre as demonstrações financeiras da auditada. Para executar este trabalho, é necessário que as empresas de auditoria mantenham equipes formadas com profissionais de diversos níveis hierárquicos, como: sócio, gerente, auditor supervisor, auditor sênior, auditor pleno, assistente de auditoria e o *trainee*. As pessoas interessadas nesta profissão iniciarão a carreira na função de *trainee*, podendo ser promovidas gradativamente e galgando espaços no organograma da organização. Este trabalho tem como objetivo identificar a percepção dos auditores sobre o perfil ideal de um *trainee* de auditoria. Para isto, foram realizadas pesquisas bibliográficas e de campo, com aplicação de questionários, cuja finalidade foi verificar a opinião dos entrevistados sobre o tema. Os resultados das pesquisas bibliográficas e de campo confirmaram o perfil do *trainee*, que é composto por diversas características, habilidades, competências e conhecimentos, podendo ainda afirmar que, quando o interessado desenvolve e aprimora este perfil, ao participar de um processo seletivo, passa a ter grandes chances de sobressair sobre os demais concorrentes e ser um dos selecionados. Portanto, diante desses resultados, espera-se que este trabalho possa contribuir para divulgação do perfil ideal para um *trainee* de auditoria, com intuito de estimular os estudantes da graduação e os recém-formados a ingressarem nesta área tão almejada da contabilidade.

PALAVRAS-CHAVE: Contabilidade; Auditoria; *Trainee*; Habilidades; Competências; Conhecimentos.

ABSTRACT

There are many performing fields for students and early graduates from Account Science, and between the many areas there is the Free Auditing whom inspects the internal control to verify the accuracy of account proceedings of the audited company, and after give out a point. To execute auditing jobs is required from the specialized companies to raise teams with employees of several hierarchical levels, like: associate, manager, auditing supervisor, senior, middle, assistant (junior) and *trainee*. People interested in this career will begin as *trainee* and could be gradually promoted in the organization chart. So, this paper aims to identify the auditor perception about the auditing *trainee* employee profile. To this, were made bibliographic and field researches, applying surveys, to verify the opinion about the subject-matter. The research results confirm that the *trainee* profile if filled with several characteristics, abilities, skills and knowledges; and when the applicant seeks to develop and enhance that features enable him to excel over other in a selection process. Therefore, ahead this results, is expected to this paper to help appliance and divulgation of the auditing *trainee* profile, aiming incite the students and early graduates to join this so desired area of accounting.

KEYWORDS: Accounting, Auditing, *Trainee*, Abilities, Skills, Knowledges.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Audibra - Instituto dos Auditores Internos do Brasil

CFC - Conselho Federal de Contabilidade

CRC - Conselho Regional de Contabilidade

CVM - Comissão de Valores Mobiliários

ECD - Escrituração Contábil Digital

Ibracon - Instituto dos Auditores Independentes do Brasil

PF - Pessoa Física

PJ - Pessoa Jurídica

Sped - Sistema Público de Escrituração Digital

LISTA DE FIGURAS E GRÁFICOS

FIGURA 1: Usuários da contabilidade.....	21
GRÁFICO 1 - Tempo de atuação na área de auditoria	57
GRÁFICO 2 - Função na firma da auditoria	58
GRÁFICO 3 - Faixa etária para um candidato <i>trainee</i> de auditoria	59
GRÁFICO 4 - Formação ideal para um candidato a <i>trainee</i> de auditoria	60
GRÁFICO 5 - As oportunidades para um candidato(a) a <i>trainee</i> casado(a) em um processo seletivo.....	61
GRÁFICO 6 - Necessidade da fluência em um outro idioma para um candidato a <i>trainee</i>	61
GRÁFICO 7 – Idioma para um candidato a <i>trainee</i> com maior receptividade para o serviço de auditoria externa	62
GRÁFICO 8 - Conhecimento necessários para um <i>trainee</i> nos trabalhos de auditoria externa	63
GRÁFICO 9 - Ambição.....	64
GRÁFICO 10 - Argumentação.....	65
GRÁFICO 11 - Autoconfiança	66
GRÁFICO 12 - Bom senso.....	66
GRÁFICO 13 - Capacitação e desenvolvimento profissional	67
GRÁFICO 14 - Comportamento ético.....	68
GRÁFICO 15 - Comprometimento	68
GRÁFICO 16 - Comunicação	69
GRÁFICO 17 - Criação e inovação	70
GRÁFICO 18 - Empreendedorismo.....	71
GRÁFICO 19 - Flexibilidade	71
GRÁFICO 20 - Foco no cliente.....	72
GRÁFICO 21 - Lealdade	73
GRÁFICO 22 - Lidar com pressão e situações tensas.....	73
GRÁFICO 23 - Liderança	74
GRÁFICO 24 - Maturidade e responsabilidade	75
GRÁFICO 25 - Motivação.....	75
GRÁFICO 26 - Pensamento crítico	76
GRÁFICO 27 - Proatividade e dinamismo.....	77

GRÁFICO 28 - Relacionamento interpessoal.....	77
GRÁFICO 29 - Resolução de problemas, conflitos e negociação	78
GRÁFICO 30 - Trabalhos em equipe	79

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - Interesse dos usuários da contabilidade	22
QUADRO 2 - Funções do profissional contábil	25
QUADRO 3 - Diferenças da auditoria interna X auditoria externa.....	30
QUADRO 4 - Serviços de auditoria	31
QUADRO 5 - Órgãos de classe relacionados aos auditores.....	33
QUADRO 6 - Descrição dos cargos da auditoria independente.....	36
QUADRO 7 - Competências comportamentais dos auditores independentes	49

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
1.1 Problema.....	17
1.2 Objetivo geral	17
1.2.1 Objetivos específicos.....	17
1.3 Justificativa.....	18
1.4 Divisão dos capítulos.....	18
2 A CONTABILIDADE E A AUDITORIA EXTERNA	19
2.1 Contabilidade.....	19
2.1.1 Origem e conceito da contabilidade	19
2.1.2 Usuários da contabilidade	21
2.1.3 Profissional contábil	23
2.1.4 Campo de atuação	24
2.2 Auditoria.....	25
2.2.1 Origem da auditoria	25
2.2.2 Conceito de auditoria	26
2.2.3 Evolução da auditoria no Brasil	28
2.2.4 Auditoria externa x auditoria interna.....	29
2.2.5 Tipos de auditoria.....	31
2.2.6 Normas de auditoria	33
2.2.7 Formas de exercício da atividade de auditoria independente	35
3 HABILIDADES E CONHECIMENTOS PARA UM <i>TRAINEE</i> DE AUDITORIA INDEPENDENTE	38
3.1 <i>Trainee</i>.....	38
3.2 Recrutamento do <i>trainee</i>	39
3.3 Características e habilidades para um <i>trainee</i>	43
3.3.1 Bom senso	44
3.3.2 Autoconfiança.....	45
3.3.3 Sigilo profissional	45
3.3.4 Discrição profissional.....	46
3.3.5 Capacidade prática	46
3.3.6 Sentido objetivo.....	47
3.3.7 Liberdade de pensamento e ação	47

3.3.8 Meticulosidade e correção.....	47
3.3.9 Perspicácia nos exames.....	48
3.3.10 Pesquisa permanente.....	48
3.3.11 Finura de trato e humanidade	48
3.3.12 Comunicação verbal e escrita	48
3.3.13 Capacidade de pensar crítica e estrategicamente	49
3.3.14 Adeptos de tecnologia	49
3.4 Plano de carreira	52
4 METODOLOGIA	55
5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA	57
5.1 Considerações iniciais.....	57
5.2 Interpretação de dados.....	57
5.2.1 Pesquisa com auditores independentes.....	57
5.2.2 Pesquisa com profissional de auditoria e professor universitário	79
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	82
REFERÊNCIAS.....	84
APÊNDICES	87

1 INTRODUÇÃO

Com a evolução do sistema capitalista e o acirramento da concorrência, as empresas, que antes pertenciam apenas a grupos familiares, viram a necessidade de expandir o seu mercado, ampliando suas instalações (fabril e administrativa), investindo no desenvolvimento de inovações e tecnologias, além de aperfeiçoar os controles e procedimentos da empresa. Estas mudanças tinham o intuito de tornar o negócio da organização mais competitivo no mercado.

No entanto, para fazer tais investimentos era preciso obter recursos suficientes capazes de efetivar a expansão, estes não tinham como ser obtido apenas através dos lucros oriundos da empresa e nem pelos sócios da mesma. Sendo assim, as organizações tiveram que captar estes recursos junto a terceiros, por meio de empréstimos bancários e da abertura de seu capital social para novos acionistas.

Segundo Marion (2008) esses financiadores, investidores e demais usuários, para aplicarem seus recursos nessas empresas necessitam de informações contábeis para verificarem a liquidez, a rentabilidade, avaliar a segurança e o risco do futuro investimento para então tomarem sua decisão.

Estas informações são obtidas através das demonstrações contábeis, ou seja, o balanço patrimonial, a demonstração do resultado do exercício, a demonstração dos fluxos de caixa, a demonstração das mutações do patrimônio líquido, a demonstração do valor adicionado e as notas explicativas.

Para evitar possíveis manipulações nas demonstrações contábeis, os investidores passaram a exigir que estas informações fossem auditadas por um profissional independente da organização, que tivesse conhecimento técnico o suficiente para opinar sobre a fidedignidade e confiabilidade das informações apresentadas pela empresa.

Nesta mesma linha, para Marion (2008) o profissional independente, também chamado de auditor, irá fazer exames no sistema de controle interno com o intuito de verificar a exatidão dos procedimentos contábeis. Este profissional poderá

realizar os trabalhos de forma individual ou por meio das firmas de auditoria. Para desempenhar seu papel, as firmas de auditoria possuem uma equipe composta por pessoas com determinadas habilidades e conhecimentos.

Silva (2003, p.33) afirma que “os conhecimentos e as habilidades do Contador tem o seu valor nesse mercado: cabe então a esse profissional estar ciente do que ele precisa saber e ser para que possa competir no mesmo”.

As competências comportamentais julgadas necessárias ao desempenho satisfatório do auditor externo pelas firmas de auditorias são: a boa argumentação, comprometimento, comportamento ético, flexibilidade, ambição, pensamento crítico. Além dessas competências o auditor deve ter conhecimento técnico da área de auditoria, contabilidade e também tem que se manter sempre atualizado às mudanças que ocorrem a todo tempo.

As mudanças, que ocorreram recentemente na contabilidade trouxeram contribuições e oportunidades para a área da Auditoria. Após as alterações introduzidas pela Lei nº 11.638, de 28 de dezembro de 2007 e a implantação do Sped (Sistema Público de Escrituração Digital), o cenário da contabilidade brasileira começou a se modificar.

De acordo com a lei, as sociedades de grande porte passaram a ser obrigadas a observar as disposições relativas à elaboração e divulgação das demonstrações contábeis previstas para as empresas de capital aberto.

Conforme, o artigo 3º da Lei nº 11.638/ 07, empresas de grande porte são aquelas que possuem faturamento bruto anual acima de R\$300 milhões ou ativos totais superiores a R\$240 milhões.

O Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (Ibracon) conseguiu com a Receita Federal do Brasil a exigência de dados referentes à auditoria independente serem exigidos no programa validador de Escrituração Contábil Digital (ECD) e do Sped das empresas de grande porte.

Com isto, o número de empresas auditadas no Brasil atualmente poderá aumentar significativamente, fazendo com que as firmas de auditoria contratem mais pessoas, como o *trainee* de auditoria, para atender o crescimento da demanda.

Contudo, os iniciantes na profissão de auditor devem buscar aperfeiçoar suas habilidades e conhecimentos, com o intuito de sobressair sobre os demais, aumentando a chance de serem recrutados pelas firmas de auditoria independente. Para isso, devem buscar desenvolver o perfil desejado pelas companhias de auditoria.

1.1 Problema

Diante do contexto apresentado, o problema de pesquisa se traduz na seguinte questão: qual a percepção dos auditores em relação o perfil profissional do *trainee* de auditoria independente?

1.2 Objetivo geral

Identificar a percepção dos auditores sobre o perfil profissional desejado do *trainee* de auditoria.

1.2.1 Objetivos específicos

- Descrever quais as características mais desejadas para um *trainee* de auditoria;
- Identificar quais os conhecimentos necessários exigidos pelas companhias de auditoria;
- Compreender as qualificações e competências para um *trainee* de auditoria independente;

1.3 Justificativa

Esta pesquisa se justifica pela contribuição que pode ser oferecida aos interessados no desenvolvimento e aprimoramento de competências comportamentais, conhecimento e habilidades relacionadas à profissão de auditoria externa.

Devido às empresas de grande porte serem obrigadas a divulgar os dados da auditoria externa no Sped, possibilitará o aumento da demanda destes serviços, conseqüentemente, crescerá a procura de *trainees* para as firmas de auditoria. Então, os profissionais que tiverem o perfil desejado irão se sobressair.

Portanto, com a produção deste trabalho, espera-se poder contribuir para a aplicação e divulgação do perfil do *trainee* auditor independente, com a finalidade de estimular os estudantes da graduação e os recém- formados, principalmente do curso de Ciências Contábeis a entrarem nesta área tão almejada da contabilidade.

1.4 Divisão dos capítulos

Esta monografia está dividida em seis capítulos. No primeiro capítulo são apresentadas: a introdução do assunto, o problema de pesquisa, os objetivos geral e os específicos, bem como os motivos que justificaram a elaboração desta pesquisa.

O segundo capítulo aborda os conceitos da contabilidade, as áreas de atuação do profissional contábil, além de apresentar as principais atribuições da auditoria externa. O terceiro capítulo trata-se das habilidades e conhecimentos para um *trainee* de auditoria independente. Já no quarto capítulo é apresentada a metodologia que foi utilizada no trabalho.

Na sequência, o quinto capítulo apresenta os resultados da pesquisa de campo, que visou identificar o perfil do *trainee* de auditoria externa. Finalmente, apresenta-se as considerações finais do trabalho.

2 A CONTABILIDADE E A AUDITORIA EXTERNA

2.1 Contabilidade

2.1.1 Origem e conceito da contabilidade

A contabilidade tem como objeto de estudo o patrimônio e sua origem está vinculada a necessidade humana de controlar a riqueza acumulada. De acordo com Sá (2010, p.21) “Para que se compreenda a Contabilidade, como ramo importante do saber humano que é, necessário se faz remontar a suas profundas origens”.

Sendo assim, para Jochem (2009, p.21) “a contabilidade nasce com o próprio ser humano que se organiza. Antes mesmo da escrita, é possível encontrar formas de contabilizar”.

Portanto, o homem antes de saber escrever e calcular criou formas para identificar e controlar o seu patrimônio. Schmidt e Santos (2006, p.13) afirmam que “as primeiras fichas de barro foram encontradas em 8.000 a.C., em Uruk, antiga cidade da Mesopotâmia”.

Já Sá (2010, p.22) destaca que:

Com o uso de sua arte, o homem primitivo passou a evidenciar a riqueza patrimonial que detinha, em inscrições nas paredes das grutas (onde produziu a pintura) e também pedaços de ossos (por meio de riscos ou sulcos), utilizando-se dos instrumentos de que já dispunha.

Sá (2010) ainda afirma que de forma rudimentar, os desenhos e rabiscos feitos nas grutas no passado já representavam a qualidade da coisa e a quantidade, respectivamente. Nasceram assim os registros de uma escrituração contábil.

Nesta época, as técnicas utilizadas para controlar o patrimônio eram muito simplórias. Com o passar do tempo foi se aperfeiçoando e definindo o conceito da ciência contábil.

Segundo Marion (2009, p.26) “a Contabilidade é uma ciência social, pois estuda o comportamento das riquezas que se integram no patrimônio, em face das ações humanas”.

De acordo com Franco (1983) a contabilidade é uma ciência que tem como finalidade estudar e controlar o patrimônio, seu objeto de estudo, em todos os seus aspectos quantitativos, qualitativos e as variações sofridas, no ponto de vista econômico e financeiro com o objetivo de fornecer informações em determinado período.

Já Attie (2011, p.4) afirma que:

A Contabilidade tem a finalidade precípua de promover os meios informativos e de controle com o intuito de coletar todos os dados ocorridos na empresa e que tenham, ou possam ter, impactos e causar variações em sua posição patrimonial. A Contabilidade é o instrumento de medição e avaliação do patrimônio e dos resultados auferidos pela gestão da Administração da entidade.

Sendo assim, a contabilidade é uma ciência social aplicada que tem como objeto de estudo o patrimônio, a sua finalidade é controlar o mesmo. Os dados coletados pela contabilidade são apresentados periodicamente aos interessados de maneira resumida e ordenada, através das demonstrações contábeis.

Então o produto final da contabilidade está indicado nas demonstrações contábeis, composta pelo: balanço patrimonial, demonstração do resultado do exercício, demonstração dos fluxos de caixa, demonstração das mutações do patrimônio líquido, demonstração do valor adicionado e as notas explicativas.

Estas demonstrações vão suprir as necessidades dos diversos usuários da informação para tomarem suas decisões. Assim, para Marion (2008, p. 26) “a contabilidade é o instrumento que fornece o máximo de informações úteis para a tomada de decisões dentro e fora da empresa”.

2.1.2 Usuários da contabilidade

A contabilidade pode ser considerada como sistema de informação destinado a prover seus usuários de dados para auxiliá-los a tomar decisão. São diversos os usuários das ciências contábeis, estes podem ser pessoa física ou jurídica.

Segundo Marion (2008) pessoa física (PF) é todo ser humano, já a pessoa jurídica (PJ) é a união de indivíduos que por meio de um contrato social, reconhecido por lei, formam uma nova pessoa que é distinta dos seus membros.

Portanto, a contabilidade pode ser feita tanto para uma pessoa física ou para uma pessoa jurídica, ou seja, todos são os usuários da informação contábil. De acordo com Ludícibus et al. (1988), os usuários são as pessoas (PF ou PJ) que interessam pela situação da empresa com o intuito de obter respostas através da contabilidade.

Os usuários podem ser internos (diretores, gerentes, administradores e funcionários em geral) ou externos à empresa (acionistas, bancos, fornecedores, governos, sindicatos).

Segue abaixo a figura demonstrativa com os principais usuários da contabilidade.

FIGURA 1: Usuários da contabilidade



Fonte: Marion (2008, p.27)

Segundo Ludícibus (2010, p.3) “a contabilidade fornece aos usuários, independentemente de sua natureza, um conjunto básico de informações que, presumivelmente, deveria atender igualmente bem a todos os tipos de usuários”.

Entretanto, cada usuário tem um interesse distinto nos relatórios fornecidos pela contabilidade. Para compreender o interesse dos usuários da contabilidade nas informações contábeis, segue abaixo o quadro explicativo:

QUADRO 1 - Interesse dos usuários da contabilidade

Usuários	Interesses
Sócios, Acionistas e Proprietário de Quotas	Utilizam os relatórios para verificarem a rentabilidade e a segurança de seus investimentos, os investidores necessitam de informações resumidas que deem respostas claras e concisas às suas perguntas.
Administradores, Diretores e Executivos dos mais Variados Escalões	Usam os relatórios, para se prepararem para agir no futuro, ou seja, para tomada de decisão, é necessário não apenas conhecer detalhadamente o que aconteceu no passado, como também o que está acontecendo no momento.
Bancos, Capitalistas, Empreendedores de Dinheiro	Usam os relatórios para aprovar empréstimos, limite de crédito e etc.
Fornecedores	Utilizam os relatórios para analisar a capacidade de pagamento da empresa compradora.
Governo e Economistas Governamentais	Não usam os relatórios só com a finalidade de arrecadação de impostos, mas também para dados estatísticos, no sentido de melhor redimensionar a economia.
Sindicato	Utilizam os relatórios para determinar a produtividade do setor, fator preponderante para reajuste de salários.

Fonte: Ludícibus et al (1988), adaptado pela autora.

Além dos usuários citados acima têm outros interessados como: os funcionários da empresa, os órgãos de classe, clientes, concorrentes, etc. Portanto, é por meio das demonstrações contábeis que se identifica a situação econômico- financeira da empresa e dessa forma, o usuário tem às informações necessárias para a tomada de decisão.

Na mesma linha de raciocínio, Franco (1985, p.20) afirma que:

As demonstrações e informações contábeis destinam-se não somente a auxiliar os órgãos administradores do patrimônio, como também a resguardar os interesses de terceiros a ele vinculados – investidores (titulares do patrimônio); financiadores e fornecedores (credores do patrimônio); o fisco (que participa nas operações e nos resultados da atividade patrimonial), e trabalhadores (que participam da atividade produtiva e se beneficiam das contribuições da entidade aos fundos de assistência, de previdência social e de garantia do tempo de serviço dos empregados).

Portanto, os profissionais contábeis trabalham com o intuito de demonstrar da melhor forma a realidade da empresa com o intuito de satisfazer a necessidade dos diversos os usuários da contabilidade.

2.1.3 Profissional contábil

O profissional contábil poderá exercer a função de técnico em contabilidade ou contador. Segundo Marion (2008, p.28) “denomina-se técnico em contabilidade aquele que cursou contabilidade em nível técnico. Após o término do curso superior (3º grau) de contabilidade, o profissional é chamado contador ou bacharel em Ciências Contábeis”.

Porém, somente o contador está habilitado a exercer algumas funções como: a auditoria, a perícia contábil, a dar aula de contabilidade. Estas funções não são cabíveis aos técnicos de contabilidade.

O profissional contábil, independentemente de ser técnico de contabilidade ou contador, devem estar registrados no órgão regulador da profissão, o CRC – Conselho Regional de Contabilidade.

Além de estarem registrados de forma adequada, os profissionais da área devem seguir e respeitar o código de ética da profissão. Por meio da Resolução CFC Nº.803/96 de 10 de outubro de 1996, aprovou-se o Código de Ética do Profissional do Contador, que tem como objetivo fixar a forma pela qual se deve conduzir os profissionais da contabilidade, quando no exercício profissional e nos assuntos relacionados à profissão e à classe.

De acordo com o Código de Ética do Profissional do Contador, capítulo II referente aos deveres e as obrigações do profissional:

Art. 2º. São deveres do Profissional da Contabilidade:

I – exercer a profissão com zelo, diligência, honestidade e capacidade técnica, observada toda a legislação vigente, em especial aos Princípios de Contabilidade e as Normas Brasileiras de Contabilidade, e resguardados os interesses de seus clientes e/ou empregadores, sem prejuízo da dignidade e independência profissionais;

II – guardar sigilo sobre o que souber em razão do exercício profissional lícito, inclusive no âmbito do serviço público, ressalvados os casos previstos em lei ou quando solicitado por autoridades competentes, entre estas os Conselhos Regionais de Contabilidade;

III – zelar pela sua competência exclusiva na orientação técnica dos serviços a seu cargo;

IV – comunicar, desde logo, ao cliente ou empregador, em documento reservado, eventual circunstância adversa que possa influir na decisão daquele que lhe formular consulta ou lhe confiar trabalho, estendendo-se a obrigação a sócios e executores;

V – inteirar-se de todas as circunstâncias, antes de emitir opinião sobre qualquer caso;

VI – renunciar às funções que exerce, logo que se positive falta de confiança por parte do cliente ou empregador, a quem deverá notificar com trinta dias de antecedência, zelando, contudo, para que os interesses dos mesmos não sejam prejudicados, evitando declarações públicas sobre os motivos da renúncia;

Também, no Código de Ética é abordado sobre as penalidades que serão aplicadas na transgressão de preceito do código: “infração ética, sancionada, segundo a gravidade, com a aplicação de uma das seguintes penalidades: advertência reservada; censura reservada; censura pública”.

Contudo, independente do campo de atuação o profissional contábil deve conduzir os seus serviços respeitando o Código de Ética do Profissional do Contador.

2.1.4 Campo de atuação

A contabilidade tem um campo de atuação muito amplo. São várias as funções que podem ser exercidas por profissionais da área contábil. Dentre elas, destacam-se: contador, auditor interno, auditor externo, auditor fiscal, perito oficial, perito assistente, consultor financeiro, consultor tributário, profissional liberal, empregado, empresário, gerente financeiro, investigador contábil, avalista patrimonial, *controller*, entre outros.

Segue abaixo, o quadro com algumas funções do profissional contábil:

QUADRO 2 - Funções do profissional contábil

Função	Descrição
Analista Financeiro	É o profissional que irá utilizar os relatórios contábeis para analisar a situação econômico-financeira da empresa.
Auditor	É a profissão que irá fazer exames no sistema de controle interno com intuito de verificar a exatidão dos procedimentos contábeis. Este profissional poderá ser um funcionário da empresa (auditor interno) ou poderá se um profissional independente da empresa (auditor externo).
Cargos Públicos	São os profissionais que optam em fazerem concursos como auditor fiscal, contador público, analistas, perito criminal.
Consultor Contábil	É o profissional que dá consultorias em determinados assuntos contábeis, como na área: contábil, financeira, fiscal.
Contador	É o profissional que poderá exercer as funções contábeis na: Contabilidade Financeira fornecendo informações básicas a seus usuários; de Custos, controlando e interpretando as variações do custo dos bens fabricados ou comercializados ou serviços prestados pela empresa; e Gerenciais, utilizando as informações contábeis para auxiliar na tomada de decisões.
Perito Contábil	Esta profissão é motivada por uma questão judicial, que irá fazer uma perícia judicial. Assim o profissional irá verificar a exatidão dos registros contábeis e em outros aspectos necessários para a realização do trabalho.
Professor de Contabilidade	São os profissionais que exercem o magistério tanto no curso técnico, quanto nas universidades, faculdades e mestrados.

Fonte: Marion (2009), adaptado pela autora.

Conforme o quadro acima é possível verificar as diversas funções que o profissional contábil poderá exercer, mas este estudo de pesquisa terá como foco o trabalho de auditoria.

2.2 Auditoria

2.2.1 Origem da auditoria

O surgimento da auditoria está diretamente ligado à necessidade de confirmação por parte dos investidores do negócio quanto á realidade econômico- financeira do patrimônio da empresa investida.

Para Attie (2011, p.7) “a contabilidade foi a primeira disciplina desenvolvida para auxiliar e informar o administrador, sendo ela a formadora de uma especialização denominada auditoria, destinada a ser usada como uma ferramenta de confirmação da própria contabilidade”.

De acordo com Boynton et al (2002) a auditoria é tão antiga quanto a contabilidade, com o avanço da civilização a necessidade de obter a veracidade das informações contábeis, o correto cumprimento das metas, a aplicação do capital investido de forma lícita e o retorno do investimento foram algumas preocupações que exigiram a opinião de alguém independente da empresa confirmasse a fidelidade da informação.

Segundo Attie (1998, p. 27):

Em essência, a causa da evolução da auditoria, que é decorrente da evolução da contabilidade, foi a do desenvolvimento econômico dos países, síntese do crescimento das empresas e da expansão das atividades produtoras, gerando crescente complexidade na administração dos negócios e de práticas financeiras como uma força motriz para o desenvolvimento da economia de mercado.

Assim, surge o termo auditor que não é exclusivo do ramo contábil, existindo a mesma nomenclatura em outras diferentes atividades, porém exercidas com objetivos similares. Boynton et al (2002) afirma que o termo auditor na realidade provém da palavra inglesa *to audit* que significa examinar, ajustar, corrigir, certificar.

De acordo com Attie (2011, p.6) “a atividade de auditoria é originária da Inglaterra que, como dominadora dos mares e do comércio em épocas passadas, teria iniciado a disseminação de investimentos em diversos locais e países e, por consequência, o exame dos investimentos mantidos naqueles locais”.

2.2.2 Conceito de auditoria

A auditoria foi conceituada por vários autores, que no decorrer dos anos sofreram alterações, conforme a ótica dos pensadores contábeis. Segundo Sá (2010, p.45)

“definir implica ordenar ideias por meio de uma proposição que estabeleça o limite de algo que se pretende dar a conhecer ou explicar”.

Sendo assim, Crepaldi (2007, p.3) afirma que “pode-se definir auditoria como o levantamento, estudo e avaliação sistemática das transações, procedimentos, operações, rotinas e das demonstrações financeiras de uma entidade”.

De acordo com Franco (1985, p.20) a auditoria é:

A técnica contábil que através de procedimentos específicos que lhe são peculiares, aplicados no exame de registros e documentos, inspeções, e na obtenção de informações e confirmações, relacionadas com o controle do patrimônio de uma entidade, objetiva obter elementos de convicção que permitam julgar se os registros contábeis foram efetuados de acordo com os princípios de Contabilidade geralmente aceitos e se as demonstrações contábeis deles decorrentes refletem adequadamente a situação econômico- financeira do patrimônio, os resultados do período administrativo examinado e as demais situações nelas demonstradas.

Já para Dantas (2010) a auditoria é definida como uma atividade formal, documentada e executada por uma pessoa habilitada cujo objetivo é constatar a veracidade e eficácia de um sistema, que envolve o exame de documentos, observações, registros e entrevistas, destacando no final as não conformidades.

Sendo assim, a auditoria se distingue da contabilidade, pois ela é uma técnica contábil utilizada para confirmar a veracidade dos registros contábeis, que é o complemento indispensável para que a contabilidade alcance sua finalidade.

É importante ressaltar, que a auditoria não está limitada apenas aquilo que está registrado nos livros, pois ela poderá apurar o que foi omitido nos registros contábeis. Assim, Franco (1985) afirma que a auditoria pode utilizar de todos os meios de prova ao seu alcance para avaliar a confiabilidade das informações, mesmo que tenha que recorrer a provas extracontábeis externas, ou seja, provas fora da empresa auditada.

Portanto, o papel da auditoria nada mais é que constatar a exatidão de informações e/ou transações realizadas pelas organizações com o intuito de evitar situações que possam propiciar irregularidades inaceitáveis.

2.2.3 Evolução da auditoria no Brasil

A evolução da auditoria no Brasil está relacionada com a instalação de empresas internacionais de auditoria independente no país. Devido a investimentos estrangeiros em diversas regiões do Brasil, conseqüentemente tiveram que ter suas demonstrações contábeis auditadas.

De acordo com Almeida (2010, p.4):

Nas últimas décadas, instalaram-se no Brasil diversas empresas com associações internacionais de auditoria externa. Esse fato ocorreu em função da necessidade legal, principalmente nos Estados Unidos da América e na Europa, de os investimentos no exterior serem auditados. Essas empresas praticamente iniciaram a auditoria no Brasil e trouxeram todo um conjunto de técnicas de auditoria.

Segundo Attie (2011) as principais influências que possibilitaram o desenvolvimento da auditoria no Brasil foram:

- Filiais e subsidiárias de firmas estrangeiras;
- Financiamento de empresas brasileiras através de entidade 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 Banco Central do Brasil em 1972;
- Criação da Comissão de Valores Mobiliários e da Lei das Sociedades por Ações em 1976.

De acordo com a Lei das Sociedades por Ações as companhias abertas, além de observarem as normas expedidas pela Comissão de Valores Mobiliários, serão obrigatoriamente auditadas por auditores independentes registrados na mesma comissão.

No Brasil, a atividade da auditoria independente não é aplicável à totalidade das empresas, ou seja, ainda está limitada aquelas empresas registradas no mercado de capitais e as do sistema financeiro.

Contudo, se a Receita Federal do Brasil passar a exigir os dados referente à auditoria independente no programa validador de Escrituração Contábil Digital e do Sped das empresas de grande porte, possibilitará que o número de empresas auditadas no Brasil aumente.

2.2.4 Auditoria externa x auditoria interna

A auditoria poderá ser realizada por dois tipos de profissionais: o auditor interno ou o auditor externo.

Segundo Crepaldi (2007), o auditor interno é a pessoa de confiança dos dirigentes, é funcionário da empresa e auxilia todos os membros da administração no desempenho efetivo de suas funções e responsabilidades, fornecendo análises, apreciações, recomendações e comentários pertinentes às atividades examinadas.

Para Almeida (2010, p.5):

A administração da empresa, com a expansão dos negócios, sentiu a necessidade de dar maior ênfase às normas ou aos procedimentos internos, devido ao fato de que o administrador, ou em alguns casos o proprietário da empresa, não poderia supervisionar pessoalmente todas as suas atividades. Entretanto, de nada valia a implantação desses procedimentos internos sem que houvesse um acompanhamento, no sentido de verificar se estes estavam sendo seguidos pelos empregados da empresa.

O auditor externo além de emitir o relatório dos auditores independentes (antigo parecer de auditoria) sobre as demonstrações contábeis passou a emitir um relatório com sugestões para solucionar os problemas da empresa, porém o auditor externo ficava um período curto na empresa e o seu trabalho estava todo direcionado aos exames das demonstrações contábeis.

Para atender à administração da empresa, seria necessário uma auditoria mais periódica, com maior grau de profundidade, assim, surgiu a necessidade do auditor interno.

Já a auditoria externa, de acordo com Crepaldi (2007) é exercida por um profissional independente, sem ligação com o quadro da empresa, que irá testar os controles com o intuito de emitir sua opinião sobre as demonstrações contábeis, dando assim credibilidade aquela informação.

Portanto, o auditor interno é uma ramificação da profissão do auditor externo e conseqüentemente, do contador, porém ambos possuem a extensão dos trabalhos, a direção, a responsabilidade e os métodos distintos.

Segue abaixo, um quadro com a finalidade de compreender a diferença entre o auditor interno e o auditor externo.

QUADRO 3 - Diferenças da auditoria interna X auditoria externa

Auditor Interno	Auditor Externo
* É empregado da empresa auditada;	* Não tem, vínculo empregatício com a empresa auditada;
* Menor grau de independência;	* Maior grau de independência;
* Executa auditoria contábil e operacional;	* Executada apenas auditoria contábil;
* Os principais objetivos são: - verificar se as normas internas estão sendo seguidas; - verificar a necessidade de aprimorar as normas internas vigentes; - efetuar auditoria das diversas áreas das demonstrações contábeis e em áreas operacionais;	* O principal objetivo é emitir um parecer ou opinião sobre as demonstrações contábeis, no sentido de verificar se estas refletem adequadamente a posição patrimonial e financeira, o resultado das operações, as mutações do patrimônio líquido e os fluxos de caixa da empresa examinada. Também, se essas demonstrações foram elaboradas de acordo com os princípios foram aplicados com uniformidade em relação ao exercício social anterior.
* Maior volume de testes (tem maior tempo na empresa para executar os serviços de auditoria).	* Menor volume de testes, já que está interessado em erros que individualmente ou cumulativamente possam alterar de maneira substancial as informações das demonstrações contábeis.

Fonte: Almeida (2010, p.6).

Conforme o quadro acima, é possível observar que existem várias diferenças entre o auditor interno e o externo. Além dessas diferenças a auditoria poderá realizar vários tipos de trabalho.

2.2.5 Tipos de auditoria

Os auditores internos e independentes poderão realizar diversos serviços, o tipo de auditor que irá realizar o trabalho dependerá do objetivo e do usuário. De acordo com Junior et al (2011, p.27):

Quando o objetivo do trabalho for atendimento de exigência e usuários externos, geralmente será realizado por auditores externos para assegurar a independência e confiabilidade da opinião emitida. Quando o objetivo for o atendimento de exigências e usuários internos, poderá ser realizado tanto por auditores internos quanto externos, Dependerá da existência ou não de auditores internos.

Segue abaixo o quadro que define o objetivo de cada tipo de serviço de auditoria e o respectivo auditor para aquele trabalho.

QUADRO 4 - Serviços de auditoria

Serviços de Auditoria	Objetivos	Auditor
Auditoria das Demonstrações Contábeis	Emissão de um parecer sobre as demonstrações contábeis da empresa em uma determinada data.	Externo
Auditoria de Controle Interno	Revisão sistemática das transações operacionais e do sistema de controles, visando á: *proteção dos bens e direitos da empresa contra fraudes, desvios e desfalques. *constatação de possíveis irregularidades e usos indevidos dos bens e direitos da empresa.	Interno ou Externo
Auditoria Operacional	Avaliação sistemática da eficácia e eficiência das atividades operacionais e dos processos administrativos, visando ao aprimoramento contínuo da eficiência e eficácia operacionais, contribuindo com soluções.	Interno ou Externo
Auditoria de Cumprimento Normativo ou <i>Compliance Audit</i>	Auditoria para verificação do cumprimento/observância das normas e procedimentos implantados pela empresa ou pelos órgãos reguladores de determinadas atividades. Por exemplo, normas implantadas pelo Banco Central do Brasil a serem observadas pelas instituições financeiras para o controle do crime de "lavagem de dinheiro".	Externo

Auditoria de Gestão	Trabalhos dirigidos à análise dos planos e diretrizes da empresa, objetivando mensurar a eficiência da gestão das operações e sua consistência com os planos e metas aprovados.	Interno ou Externo
Auditoria de Sistemas	Exames e avaliações da qualidade do sistema de computação de dados e dos controles existentes no ambiente de tecnologia da informação, visando otimizar a utilização dos recursos de computação de dados, minimizar os riscos envolvidos nos processos e garantir a geração de informações e dados confiáveis, em tempo, ao menor custo possível.	Interno ou Externo
Auditoria Fiscal e Tributária	Análise da eficiência e eficácia dos procedimentos adotados para a apuração, controle e pagamentos dos tributos que incidem nas atividades comerciais e operacionais da empresa. Avaliação do planejamento tributário.	Interno ou Externo
Auditoria Ambiental	Avaliação dos processos operacionais e produtivos das empresas visando à identificação de danos no meio ambiente e quantificação de contingências e a preparação da empresa para receber o certificado ISSO 14000 - meio ambiente.	Externo
Auditoria nos Processos de Compras e Vendas de Empresas e Reestruturações societárias - incorporações, fusões, cisões e formação de <i>joint ventures</i>	Auditoria das demonstrações contábeis das empresas envolvidas. Assessoria na avaliação das empresas objetos de negociação societária. Avaliação dos ativos objeto de negociação. Identificação de contingências fiscais, trabalhistas, ambientais, cíveis etc. nas empresas envolvidas. A auditoria nos processos de negociação de empresas, ou participações societárias, pode se estender após a concretização da transação, para que os auditores tenham tempo adicional para conclusões de seus trabalhos. É a auditoria feita após a venda, conhecida como <i>due dilligence</i> .	Externo

Fonte: Junior et al. (2011 p.27- 29).

O quadro acima demonstra que a auditoria tem uma grande diversidade de serviços, sendo que tais funções são regulamentadas por diversos órgãos relacionados à profissão, estes serão melhor explicados no próximo tópico.

2.2.5 Órgãos relacionados com os profissionais de auditoria

Conforme o tópico anterior, existem vários órgãos que estão relacionados com os profissionais de auditoria, os principais são:

- Comissão de Valores Mobiliários (CVM);
- Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (Ibracon);

- Conselho Federal de Contabilidade (CFC)
- Conselho Regional de Contabilidade (CRC)
- Instituto dos Auditores Internos do Brasil (Audibra)

Segue o quadro abaixo, com o intuito de descrever cada órgão relacionado a profissão de auditoria.

QUADRO 5 - Órgãos de classe relacionados aos auditores

Órgão de Classe	Descrição
CVM	A Comissão de Valores Mobiliários (CVM) é uma autarquia vinculada ao Ministério da Fazenda, que funciona como um órgão fiscalizador do mercado de capitais do Brasil, que foi criada pela Lei nº 6.385/76. Os auditores externos ou independentes para exercer atividades no mercado de valores mobiliários devem estar previamente registrados na CVM.
Ibracon	O Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (Ibracon) foi fundado em 13 de dezembro de 1971 como IAIB, em julho de 1982 passou a chamar - se Ibracon - Instituto Brasileiro de Contadores, em 08 de junho de 2001 foi aprovada a mudança social do Instituto para Ibracon– Instituto dos Auditores Independentes do Brasil. É uma pessoa jurídica de direito privado sem fins lucrativos, cujos principais objetivos é fixar os princípios de contabilidade e elaborar normas inerentes a auditoria interna e externa, e perícias contábeis.
CFC e CRC	O Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e os Conselhos Regionais de Contabilidade (CRC) foram criados pelo Decreto Lei nº 9.295, de 27 de maio de 1946, representa a entidade de classe dos contabilistas, cuja finalidade principal é o registro e a fiscalização da profissão de contabilista.
Audibra	O Instituto dos Auditores Internos do Brasil (Audibra) é uma sociedade civil de direito privado e sem fins lucrativos, fundado em 20 de novembro de 1960. O objetivo principal do Audibra é a evolução da auditoria interna no Brasil, por meio de reuniões, revistas e publicações da importância da auditoria interna para as organizações

Fonte: Almeida (2010), adaptado pela autora.

Além da profissão de Auditoria ser regulamentada pelos órgãos relacionados acima, o profissional deve seguir e respeitar as normas de auditoria.

2.2.6 Normas de auditoria

A auditoria independente possui uma estrutura normativa, que é dividida em três partes: normas relativas à pessoa do auditor, normas relativas à execução do

trabalho e normas relativas à emissão do relatório dos auditores independentes (parecer de auditoria).

De acordo com a Resolução do CFC nº 821 de 1997, que aprova a NBC P 1 – Normas Profissionais de Auditor Independente:

Normas gerais relativas à pessoa do auditor:

- A auditoria deve ser executada por pessoa legalmente habilitada, perante o CRC;
- O auditor deve ser independente em todos os assuntos relacionados com seu trabalho;
- O auditor deve aplicar o máximo de cuidado e zelo na realização de seu exame e na exposição de suas conclusões;

Normas relativas à execução do trabalho:

- O trabalho deve ser adequadamente planejado, quando executado por contabilistas assistentes, estes devem ser convenientemente supervisionados pelo auditor responsável;
- O auditor deve estudar e avaliar o sistema contábil e o controle interno da empresa, como base para determinar a confiança que neles pode depositar, bem como fixar a natureza, a extensão e a profundidade dos procedimentos auditoria a serem aplicados;
- Os procedimentos de auditoria devem ser estendidos e aprofundados até a obtenção dos elementos comprobatórios necessários para fundamentar o relatório dos auditores independentes.

Normas relativas ao relatório dos auditores independentes (parecer):

- O relatório dos auditores independentes deve esclarecer: se o exame foi efetuado de acordo com as normas de auditoria geralmente aceitas, se as demonstrações contábeis examinadas foram preparadas de acordo com os princípios fundamentais de contabilidade, se os referidos princípios foram aplicados, no exercício examinado, com uniformidade em relação ao exercício anterior;

- Salvo declaração em contrário, entende-se que o auditor considera satisfatórios os elementos contidos nas demonstrações contábeis examinadas e nas exposições informativas constantes das notas que as acompanham;
- O relatório dos auditores independentes deve expressar a opinião do auditor sobre as demonstrações contábeis tomadas em conjunto. Quando não se puder expressar opinião sem ressalvas sobre todos os elementos contidos nas demonstrações contábeis e notas informativas, devem ser declaradas as razões que motivaram esse fato. Em todos os casos, o parecer deve conter indicação precisa da natureza do exame e do grau de responsabilidade assumida pelo auditor.

Portanto, as normas de auditoria representam as condições necessárias a serem observadas pelos auditores externos no desenvolvimento do trabalho de auditoria. Para desempenhar este trabalho existe dentro das firmas de auditoria uma estrutura de cargos, onde define a obrigação e responsabilidade de cada profissional.

2.2.7 Formas de exercício da atividade de auditoria independente

Existem três formas de exercício da atividade de auditoria independente, são elas:

- Individualmente;
- Em participação com outros profissionais;
- Por meio de organização que congregue vários profissionais, operando sob denominação social ou firma em nome coletivo.

Segundo, Crepaldi (2007), o auditor independente quando opta em exercer a função individualmente o mesmo age sob sua responsabilidade e em nome individual, mesmo que na execução conte com a colaboração de outros colegas. Já no segundo caso, o contador divide a responsabilidade com outro ou mais profissionais contábeis, em nome de todos, na execução de seus trabalhos.

Ainda para o autor, no terceiro e último caso, em conjuntos com outros profissionais, constitui o auditor independente uma empresa de prestação de serviços profissionais de auditoria contábil.

A empresa de prestação de serviços profissionais poderá formar equipes para a execução dos trabalhos de grande porte, tendo a vantagem de possuir no seu quadro de pessoal, especialistas em cada setor profissional, possibilitando assim melhores serviços a seus clientes.

Sendo assim, as firmas de auditoria possuem um organograma bem definido composto pelos: *trainees*, assistentes, auditor pleno, auditor sênior, auditor supervisor, gerente de auditoria e sócios.

De acordo com o Ibracon (2014):

Os auditores independentes se organizam em firmas de auditoria para agregar valor, conhecimento, especializações e capacidade técnica ao trabalho, atendendo melhor às necessidades do mercado. Isso gera alto índice de contratações de profissionais recém-formados e experientes, todos os anos. Com isso essas firmas promovem a formação contínua e intensiva de mão-de-obra qualificada, fruto dos significativos investimentos no treinamento constante de seus profissionais.

Segue abaixo a descrição de função de cada categoria:

QUADRO 6 - Descrição dos cargos da auditoria independente

Cargo	Função
Sócio	Assumir a responsabilidade total pelo exercício da auditoria, dedicar-se boa parte do tempo às relações públicas e aos contatos profissionais, examinar as versões finais dos relatórios de auditoria, revisar papéis de trabalho e emitir e assinar o parecer de auditoria.
Gerente de Auditoria	Planejar, coordenar, controlar e administrar o departamento de auditoria.
Auditor Supervisor ou Coordenador	Orientar e supervisionar as atividades de auditoria e sua relação com os órgãos de controle, de forma a assegurar eficazmente a administração da empresa.
Auditor Sênior	Coordenar, acompanhar, executar e revisar os trabalhos de auditoria, de forma a assegurar a conformidade com os padrões de desempenho, é o encarregado dos trabalhos de campo.
Auditor Pleno ou Semi- sênior	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.

Auditor <i>Trainee</i> ou Assistente	Executar os trabalhos de auditoria, avaliando a adequação dos controles internos.
--------------------------------------	---

Fonte: Junior et al. (2011), adaptado pela autora.

Conforme o quadro acima, é possível observar que existe um plano de carreira onde as funções são bem definidas nas firmas de auditoria, possibilitando que o iniciante na profissão chegue até o topo do organograma da empresa.

No próximo capítulo será destacado as características e conhecimentos de um *trainee* de auditoria independente que auxiliará um estudante ou recém formado em Ciências Contábeis a compreender esta função, possibilitando aos interessados sobressaírem sobre os demais no processo de recrutamento de uma firma de auditoria.

3 HABILIDADES E CONHECIMENTOS PARA UM *TRAINEE* DE AUDITORIA INDEPENDENTE

3.1 *Trainee*

O trabalho de auditoria independente é sempre da responsabilidade de um profissional contábil, que deve estar registrado adequadamente no CRC e cadastrado na CVM. Este profissional assinará o relatório dos auditores independentes (parecer de auditoria) contendo a sua opinião sobre as demonstrações contábeis apresentadas pela empresa auditada.

Entretanto, para executar os seus serviços, o auditor que trabalha dentro de uma firma especializada em auditoria depende de outros profissionais que integram a sua equipe.

Segundo Junior et al (2011, p.55) “as firmas mantêm estruturas organizacionais que apresentam pequenas variações, porém as principais categorias que representam a carreira profissional no mercado de trabalho são: sócio, diretor, gerente, auditor sênior, assistentes e *trainees*”.

Para Junior et al (2011) os *trainees* de auditoria são jovens, em geral que ainda estão cursando o ensino superior ou recém formados que tem baixo grau de responsabilidade profissional e exercerá esta função até um ano nas firmas de auditoria.

As empresas de auditoria bem sucedidas estão investindo em programas de *trainees* com o objetivo a longo prazo de enriquecer a qualidade do pessoal da sua equipe.

De acordo com Crepaldi (2007, p.56):

A razão do entusiasmo pela profissão de auditor independente é especialmente o fato de ser uma atividade que, como poucas alia alto padrão ético como oportunidades de desenvolvimento profissional, qualidades que dependem exclusivamente da capacidade profissional e do

desempenho pessoal. Inicia-se a carreira como assistente, na condição de júnior, e pode chegar à condição de sócio.

Com isto, as pessoas interessadas em tornarem *trainees* de auditoria vão participar do recrutamento de candidatos realizado pela empresa para então serem avaliadas se têm o perfil de auditor e finalmente iniciar a carreira nesta profissão.

3.2 Recrutamento do *trainee*

Segundo Almeida (2010, p.447) “a atividade de recrutamento significa atrair os candidatos que possuam os requisitos mínimos exigidos pelas empresas de auditoria”.

Existem dois tipos de recrutamento: o interno e o externo. Segundo Chiavenato (2004) o recrutamento interno é realizado com candidatos que estão trabalhando dentro da empresa, com o intuito de oferecer uma oportunidade para um funcionário ser promovido ou transferido para outras atividades. Já o recrutamento externo focaliza os candidatos que estão fora da organização que serão submetidos ao seu processo de seleção para identificar suas experiências e habilidades que são desejadas pela empresa.

Para Junior et al (2011, p.56):

O ingresso nas empresas de auditoria ocorre por meio de recrutamento de estudantes de ciências contábeis, administrativas, econômicas, jurídicas e tecnologia da informação em instituições de ensino superior (universidades, centros universitários e faculdade) conceituadas.

Apesar da atividade da auditoria ser restrita aos profissionais contábeis, as firmas de auditoria recrutam estudantes das carreiras citadas acima em função da potencialidade do participante e da formação diversificada com o intuito dessa diversidade auxiliar na execução dos trabalhos de auditoria.

Chiavenato (2005, p.378) afirma que “algumas empresas fazem convênios com escolas de alto nível para acompanhamento da formação escolar dos seus melhores alunos para depois integrá-los em seu quadro de funcionários.”

Conforme o CFC (2014), Resolução CFC nº 1.246/09 que dispõe sobre a participação de estudantes em trabalhos auxiliares da profissão contábil:

Art. 1º O aluno matriculado em curso superior de Ciências Contábeis ou em curso Técnico em Contabilidade poderá participar de trabalhos auxiliares da área contábil, respeitando as prerrogativas profissionais estabelecidas no Decreto-Lei nº 9.295, de 27 de maio de 1946, art. 25, alíneas “a” e “b”, sob a supervisão, orientação e responsabilidade direta de profissional de Contabilidade legalmente habilitado.

Parágrafo único. Os estudantes do curso superior em Ciências Contábeis poderão participar de trabalhos auxiliares compreendidos entre todas as prerrogativas profissionais estabelecidas pelo Art. 25 do Decreto-Lei nº 9.295/46, inclusive dos trabalhos privativos de contadores, entre eles, perícias judiciais ou extrajudiciais, auditorias contábeis, verificação de haveres, revisão permanente ou periódica de escritas, assim entendidas as contabilidades societárias e fiscais e quaisquer outras atribuições de natureza técnica conferidas por lei aos profissionais de Contabilidade.

Art. 2º O estudante deverá comprovar a regularidade da matrícula e da frequência perante o responsável da organização contábil, que será apresentada à fiscalização do CRC da sua jurisdição sempre que solicitado, como condição de legitimidade de sua participação nos trabalhos.

Art. 3º A participação nos trabalhos auxiliares a que se refere a presente Resolução está condicionada à comprovação, pelo estudante, de 300 (trezentas) horas/aula de disciplina específica de Contabilidade.

Art. 4º A inobservância do disposto nesta Resolução constitui infração, inclusive ao Código de Ética Profissional do Contabilista, e o profissional será punido com a multa prevista na alínea “c”, do art. 27, do Decreto-Lei nº 9.295, de 27 de maio de 1946.

Portanto, os estudantes podem auxiliar nos trabalhos das empresas especializadas em auditoria desde que respeitem as normas citadas acima. Além de seguirem as normas os estudantes devem possuir algumas características básicas para serem recrutados pelas firmas de auditoria.

De acordo com Almeida (2010) as características básicas necessárias para os candidatos a *trainee* de auditoria são:

- Estar cursando a faculdade de Ciências Contábeis ou recém formados, pois o profissional deverá opinar sobre as demonstrações contábeis elaboradas pela empresa auditada, com isso, ele deverá compreender profundamente sobre contabilidade.
- Idade- limite – geralmente o limite de idade dos candidatos gira em torno dos vinte a trinta anos. Os auditores são formados pelas empresas de auditoria

em função de as universidades terem poucos cursos específicos nessa área, sendo assim, por mais experiente que seja o indivíduo normalmente entrará no primeiro estágio nas empresas de auditoria e posteriormente será promovido.

- Potencial de inteligência – a atividade de auditoria exige que o profissional tenha um nível razoável de inteligência, de modo a permitir que o trabalho seja executado com bom senso, imaginação, dinamismos e principalmente eficiência.
- Aparência – normalmente um auditor de boa aparência transmite a impressão de competência profissional. A aparência está relacionada ao aspecto físico, a forma de se vestir, a conduta e maneira de se expressar.

Outros pontos que podem ser considerados, segundo o autor, são: a fluência na língua inglesa, francesa ou alemã; disponibilidade de viajar; possibilidade de trabalhar em regime de horas extras e experiência com computador no âmbito do usuário.

Além das características básicas apresentadas acima, é necessário que o candidato a *trainee* possua um currículo adequado, claro e sintético. Segundo Chiavenato (2004, p.116):

O currículo vitae (CV) assume enorme importância no recrutamento externo. Funciona como um catálogo, currículo ou portfólio do candidato. O CV é apresentado em várias seções: dados pessoais (informações básicas, como nome, idade, endereço e telefone para contatos), objetivos pretendidos (cargo ou posição desejada), formação escolar (cursos feitos), experiência profissional (empresas onde trabalha e trabalhou) e habilidades e qualificações profissionais (principais pontos fortes e competências pessoais).

Sendo assim, o candidato a *trainee* de auditoria deve manter o seu currículo atualizado de forma adequada para se sobressair, afinal o currículo vitae é de grande importância na fase inicial do recrutamento.

Após selecionar os currículos dos candidatos interessados será realizado o processo de recrutamento. Ele geralmente tem quatro fases: a entrevista inicial, o teste psicotécnico, o teste de conhecimentos gerais e a entrevista final.

A entrevista inicial, de acordo com Almeida (2010, p.450) “é realizada por um gerente ou sócio da empresa de auditoria e consiste em eliminar os candidatos que não preenchem as condições mínimas, como: não tem boa aparência, falta de comunicação oral ou controle emocional e falta de maturidade”.

Na entrevista inicial serão avaliadas as características básicas citadas anteriormente, com o intuito de escolher os melhores candidatos para a próxima fase.

A segunda fase que é o teste psicotécnico, segundo Almeida (2010), deve ser feito por um psicólogo ou empresa especializada neste ramo. Este teste tem o objetivo de avaliar o potencial de inteligência e adaptação da personalidade do candidato a *trainee* para o exercício da profissão.

Nesta fase o psicólogo conseguirá identificar as principais habilidades e competências do candidato por meio dos testes aplicados.

A terceira fase é o teste de conhecimentos gerais, Almeida (2010) afirma que os testes gerais visam avaliar os conhecimentos dos candidatos para o cargo de *trainee*. Geralmente são realizados testes de informações gerais (economia, política), contabilidade básica, de custos, matemática financeira e redação.

Almeida (2010, p.451) ainda afirma que:

É evidente que a firma de auditoria não deve esperar que os candidatos tenham excelentes conhecimentos de contabilidade, já que eles, em sua maioria, são universitários e, portanto, não têm experiência prática. Além disso, esses testes não são primordiais, em função de que um candidato com interesse e grau de inteligência razoável poderá desenvolver a curto prazo os conhecimentos exigidos nesses testes gerais.

E, finalmente a última fase, a entrevista final. De acordo com Almeida (2010) é realizada por dois ou mais gerentes e/ ou sócios, ela é dividida em duas etapas: o debate em grupo e as entrevistas individuais.

Para o autor, no debate em grupo é determinado um tema onde os candidatos irão discutir sobre os assuntos e os entrevistadores irão observá-los, avaliando suas características, habilidades, principalmente no que se refere à liderança, persuasão, clareza, concisão, cultura, grau de inteligência, etc.

Já as entrevistas individuais, segundo Almeida (2010) os entrevistadores já vão ter analisados os testes realizados pelos candidatos e vão apenas esclarecer algumas dúvidas se tiver e encaminhar os selecionados para o exame médico e posteriormente para admissão no departamento pessoal.

3.3 Características e habilidades para um *trainee*

A carreira do *trainee* está no primeiro estágio podendo chegar até o último estágio que seria quando ele virasse sócio da firma de auditoria. Entretanto, para o candidato a *trainee* ser recrutado é necessário que ele busque aperfeiçoamento de seus conhecimentos e habilidades.

Segundo Junior e Filho (2004, p. 106) “a habilidade pode ser definida como a capacidade de realizar uma tarefa ou um conjunto de tarefas em conformidade com determinados padrões exigidos pela organização”.

Os autores (2004, p.107) ainda afirmam que a habilidade pode ser caracterizada de acordo com os seguintes elementos:

Conhecimentos: constituem um conjunto de conceitos, técnicas, teorias e metodologias relacionadas ao trabalho. É o saber adquirido, que pode ser transmitido e aprendido;

Aptidões pessoais: relacionam-se às características do indivíduo, tais como capacidade de concentração e coordenação motora;

Aplicação prática: relaciona-se à mobilização dos conhecimentos teóricos e das aptidões pessoais, aplicadas no trabalho.

Conforme foi descrito no tópico anterior, existem características básicas necessárias para se tornar um *trainee* de auditoria independente, mas além dessas características tem também algumas habilidades. Sendo assim, alguns autores citaram algumas habilidades imprescindíveis para um auditor.

Para Crepaldi (2007), as principais habilidades são:

- Bom senso no procedimento de revisão e sugestão;
- Autoconfiança;
- Sigilo profissional;
- Discrição profissional;
- Capacidade prática;
- Conhecimento teórico;
- Sentido objetivo;
- Liberdade de pensamento e ação;
- Meticulosidade e correção;
- Perspicácia nos exames;
- Pertinência nas ações;
- Pesquisa permanente;
- Finura de trato e humanidade.

Além das habilidades levantadas por Crepaldi, o autor Almeida (2010) acrescentou mais algumas, como: a boa comunicação verbal, a expressão por escrito, o interesse na profissão, a cooperação, a iniciativa, a habilidade em seguir instruções, a responsabilidade, a maturidade, a liderança, a pontualidade, a aparência física e a forma de se vestir.

Segue abaixo a descrição de algumas habilidades citadas pelos autores:

3.3.1 Bom senso

O bom senso é um sentimento que é manifestado em condições especiais. Segundo Crepaldi (2007) este sentimento tem suas próprias características, sendo as principais:

- Tolerância dentro do que é justo;
- Abandono de detalhes que prejudiquem a finalidade;
- Acomodação desde que beneficie os fins;

- Equilíbrio e serenidade;
- Ausência completa de paixão.

Contudo, é de extrema importância que o *trainee* de auditoria tenha bom senso para executar seu trabalho com a finalidade de evitar conclusões precipitadas sem respaldo de fatos concretos.

3.3.2 Autoconfiança

A autoconfiança é o sentimento de confiar em si próprio. Para Crepaldi (2007, p.63) a autoconfiança é “conseqüência de um autoconvencimento ou de uma sugestão permanente que devemos impor-nos”.

O auditor tem que ter convicção que é capaz de realizar seu trabalho, com intuito de demonstrar para os clientes confiança, domínio do que está fazendo, dando assim credibilidade ao seu serviço perante o auditado.

3.3.3 Sigilo profissional

Crepaldi (2007, p.64) afirma que o sigilo profissional é:

O segredo que se conhece deve ser guardado e somente revelado ou discutido diante de quem, sem compromisso, está autorizado a tratar da matéria, mesmo perante as autoridades não é sempre que o auditor deve romper o seu sigilo, a própria lei protege esta condição do profissional, em diversos países. Portanto, em qualquer depoimento, envolvendo sigilo, deve o auditor ter como guia seu bom senso, em primeiro lugar.

O sigilo profissional é uma das características mais importantes para quem quer se tornar um auditor, afinal os auditores têm acessos a diversas informações confidenciais e estas informações não devem ser discutidas com pessoas que não são autorizadas.

3.3.4 Discrição profissional

O sigilo profissional e a discrição se completam, mas são distintos. Segundo Crepaldi (2007) a discrição é evitar ser ostensivo nos exames e no plano de trabalho que executa, ou seja, evitar que seu trabalho seja visto por todos.

Portanto, o *trainee* de auditoria deve ser discreto, deve restringir seus comentários e observações sobre dados coletados e avaliações no decorrer da execução dos trabalhos.

3.3.5 Capacidade prática

De acordo com Crepaldi (2007, p. 65) “a teoria é o caminho para que se aprenda um ramo de conhecimento, disciplinando o cérebro para obter um método, já a prática, entretanto, é a capacidade a uma execução perfeita do conhecimento”.

Sendo assim, é necessário que o interessado a função de *trainee* possua uma alta dose de capacidade prática, para isto é preciso desenvolver o conhecimento teórico e o prático. Para Crepaldi (2007) o conhecimento teórico é adquirido através da leitura e da realização de cursos sobre auditoria, contabilidade, economia, legislação.

Já o conhecimento prático, para o autor é adquirido por meio da execução de: tarefas auxiliares, revisões, planos de auditoria, planejamentos e também através de análises de métodos e sistemas.

Crepaldi (2007) afirma que para dominar o conhecimento prático o profissional de auditoria deve ter conhecimento teórico de:

- Contabilidade geral;
- Análise de balanços.
- Custos;
- Auditoria geral;

- Organização e planejamento contábil;
- Contabilidade aplicada: comercial, industrial, de seguros;
- Perícias.

Com isto, o candidato a *trainee* deve buscar aperfeiçoar estes conhecimentos, com o intuito de sobressair no processo de seleção das firmas de auditoria.

3.3.6 Sentido objetivo

De acordo com Crepaldi (2007), o auditor deve ser objetivo, pois apesar do trabalho do auditor ser bastante analítico, ele não pode se perder nos detalhes. O excesso de minúcias as vezes nada informam e representam em matéria de conclusão.

3.3.7 Liberdade de pensamento e ação

Crepalidi (2007, 68) afirma que “a liberdade de pensamento e ação não só lhe deve ser assegurada como igualmente defendida pelo auditor, tal liberdade, limitada pelo bom senso, deve ser o escudo de proteção de seu trabalho”.

O julgamento do auditor deve ser imparcial, ele deve ter liberdade de pensamento e ação, evitando influência de terceiros, pois isto poderá levá-lo a fornecer informações incompletas ou exageradas, à realidade dos fatos.

3.3.8 Meticulosidade e correção

Segundo Crepalidi (2007, p.69) meticulosidade e correção significa: “certificar-se bem a respeito de um fato, colhendo todos os dados necessários e buscando a correção, é ser escrupuloso”.

Para formar sua opinião o auditor terá que executar diversos trabalhos nas demonstrações contábeis, com o intuito de verificar a fidedignidade e confiabilidades das informações. Para isto durante a execução dos trabalhos ele deve se preocupar em ser metuculoso.

3.3.9 Perspicácia nos exames

De acordo com Crepaldi (2007, p.70) “não basta a preparação técnica, nem a cultura, se o auditor não tem este “sexto sentido” de ver onde os outros não veem, ao auditor não pode faltar o discernimento.”

O auditor deve possuir senso de materialidade e bom senso suficiente para exercer julgamento sobre as demonstrações contábeis auditadas, ou seja, o auditor deve ser perspicaz nos exames, conseguir identificar fatos onde aparentemente não há nada.

3.3.10 Pesquisa permanente

Segundo Crepaldi (2007) a formação profissional é fundamental no desempenho das atividades do auditor, ele deve possuir conhecimentos técnicos de forma geral, principalmente, nas áreas de contabilidade, auditoria geral e legislação, contudo, ele deve procurar manter-se atualizado, ou seja, buscar sempre a educação continuada.

3.3.11 Finura de trato e humanidade

Crepaldi (2007) afirma que o profissional tem que ter a capacidade de evitar situações embaraçosas, deve manter um clima de respeito mútuo entre o auditor e aquele que está sendo auditado.

3.3.12 Comunicação verbal e escrita

É fundamental que o *trainee* saiba se comunicar de forma clara, concisa e concreta, pois uma apresentação mal interpretada, tanto verbal quanto escrita pode por a perder todo o trabalho de auditoria.

Segundo Boynton et al (2002, p.40):

Audidores necessitam de grande capacidade de comunicação para levantar questões adequadas com a administração e comunicar os resultados de seus trabalhos a essa mesma administração, ao conselho de administração e a terceiros. Como a tecnologia influencia a forma como auditores se comunicam, eles podem recorrer menos a pareceres padronizados e devem

ser capazes de comunicar claramente extensão, resultados e conclusões dos trabalhos.

3.3.13 Capacidade de pensar crítica e estrategicamente

Para Boynton et al (2002, p.40) “O auditor deve ser capaz de analisar e avaliar o planejamento estratégico de um cliente e avaliar se as transações que se estão desenvolvendo fundamentam conclusão de que os objetivos do cliente estão sendo atingidos.”

3.3.14 Adeptos de tecnologia

Atualmente, a tecnologia está no cotidiano de todos, tanto das pessoas físicas quanto das pessoas jurídicas. De acordo com Boynton et al (2002, p.40) “os auditores devem ser capazes de avaliar sistemas de informações e de controles internos que utilizem novas tecnologias.”

Portanto, os *trainees* devem ser adeptos de tecnologia, pois irão executar seus trabalhos em clientes que cada vez mais utilizam de sistemas eletrônicos na sua atividade. Assim os profissionais de auditoria precisam ter capacidade de avaliar como a tecnologia está sendo utilizada e recomendar alguns aperfeiçoamentos quando necessário.

Segue abaixo o quadro com as competências comportamentais desejadas para um auditor independente.

QUADRO 7 - Competências comportamentais dos auditores independentes

Competência	Descrição
Ambição	Demonstra querer fortemente algo, colocando a mente e a vontade focadas num objetivo, fazendo de tudo para que este concretize, porém, dentro dos limites da ética. Busca atingir objetivos por seu próprio merecimento.
Argumentação	Apresenta com clareza o raciocínio pelo qual se tira uma consequência ou dedução, ou uma justificativa para uma ação. Utiliza a argumentação para convencer outras pessoas de uma ideia ou fato em que acredita.
Autoconfiança	Demonstra convicção de que é capaz de fazer/ realizar alguma coisa.

Capacitação e desenvolvimento profissional	Busca, ativamente, qualificação e aprimoramento pessoal e profissional, na sua área de atuação, com o objetivo de melhorar o desenvolvimento das atividades/ serviços (de auditoria) prestados. Busca seu próprio desenvolvimento profissional, tomando para si a responsabilidade de manter-se atualizado.
Comportamento ético	Apresenta atitudes pautadas pelo respeito ao próximo, integridade, senso de justiça e é ímpessoal em suas ações.
Comprometimento	Disponibiliza todo o potencial em prol dos objetivos e metas da sua equipe, colaborando e fornecendo suporte com total dedicação e empenho nos trabalhos de auditoria.
Comunicação	Se expressa (transmite e recebe informações faladas, escritas ou visuais) de maneira clara, objetiva e adequada. Ouve as pessoas de contato e fornece respostas consistentes. Envolve; ser claro e objetivo para expor suas perguntas durante a realização da auditoria, sobre dúvidas que venham a surgir dos processos adotados pela empresa auditada; utilizar linguagem simples, mesmo a respeito de assuntos técnicos, de modo a facilitar a compreensão de todos; e, redigir relatórios, cartas e <i>e-mails</i> com clareza.
Criação e inovação	Cria ou inova controles, planos, ideias, metodologias, processos, etc., para aplicação na execução das atividades/ serviços contábeis, que gere impacto e otimização nos processos e formas de trabalho da auditoria. Isto é, concebe soluções inovadoras, viáveis e adequadas para solucionar situações de impasse.
Empreendedorismo	Visualiza e coloca em prática, soluções e oportunidades de ação visando à competitividade da organização por meio de seus produtos e serviços, ou de ações referentes ao ambiente de trabalho e equipe. Envolve: mostrar-se atualizado sobre o mercado e os assuntos que a empresa lida; promover a implantação de soluções para os controles e processos contábeis que contribuam para melhorias e mudanças na empresa auditada; e, buscar mudanças no ambiente da empresa auditada, relativo aos controles e processos contábeis, não apresentando visão conformista diante dos problemas.
Flexibilidade	Adapta-se a mudanças e a necessidades emergentes. Compreende e responde às novas situações de trabalho, podendo exercer múltiplas atividades/ serviços, inerentes à sua área de atuação. Reage positivamente a mudanças necessárias e tem facilidade de adaptação para utilização de novos métodos, procedimentos e estratégias.
Foco no cliente	Apresentações para que os auditados sejam atendidos, de forma a promover a aproximação entre estes e a firma de auditoria e buscar obter a confiança da empresa auditada. Envolve: compreender as necessidades dos auditados; realizar um atendimento personalizado a empresa auditada; e, apresentar propostas de soluções de forma tempestiva.
Lealdade	Demonstra sinceridade, franqueza e honestidade. É fiel aos seus compromissos relacionados à realização dos trabalhos de auditoria.
Lidar com pressão e situações tensas	Compreende e responde às situações de tensão durante a realização da auditoria, sem demonstrar indícios de descontrole. Tende a rever sua postura, revisando sua opinião/ conceitos mediante argumentações convincentes. Isto é, analisa opiniões adversas às suas.
Liderança	Orienta os auditores da sua equipe de trabalho a conduzir os trabalhos de auditoria. Promove o desenvolvimento destas pessoas no ambiente de trabalho, atuando como aconselha/ instrutor. Sabe apoiar e motivar as pessoas ao seu redor e demonstra capacidade de resolver conflitos, negociar e tomar decisões.

Maturidade e responsabilidade	Busca cumprir suas obrigações e responsabilidades, demonstrando maturidade e consciência das suas ações.
Motivação	Compreende, incentiva, estimula e cria canais de comunicação, demonstrando entender as diferenças de atitude das pessoas em contato (auditados e outros auditores) em determinadas situações.
Pensamento crítico	Apresenta habilidade de interpretação e avaliação das observações, comunicações, informações e argumentações.
Proatividade e dinamismo	Age com vitalidade, energia e vigor. Toma iniciativas por conta própria sem esperar ordens. Busca a solução de um problema antes que ele se estabeleça.
Relacionamento interpessoal	Interage com as pessoas de forma empática e respeitosa, mesmo em situações adversas (de conflito), mantendo um ambiente profissional cordial e estimulador. Envolve: cortesia e respeito com os auditados e colegas de trabalho (auditores); apresentação de equilíbrio emocional em situações adversas, tratando as pessoas de forma invariavelmente respeitosa; tratamento aos auditados sem distinção, independente do seu nível hierárquico dentro da empresa; e, respeito á opinião dos auditados.
Resolução de problemas, conflitos e negociação	Identifica e escolhe a alternativa mais adequada para a solução de um problema, de um conflito ou de uma negociação durante a realização da auditoria, de modo que esta decisão promova um clima de confiança na empresa auditada. Conduz ao entendimento entre a empresa auditada e a firma de auditoria, promovendo um canal adequado de comunicação entre as partes, de forma, equilibrada, no intuito de se chegar a um acordo que seja interessante para ambas as partes.
Trabalhos em equipe	Trabalha efetivamente com os demais membros da equipe de auditoria, demonstrando atitudes de colaboração mútua com seus colegas.

Fonte: Pepinelli et al (2011) adaptado por apud Alberton (2002) e Leme (2005).

Conforme o quadro acima, estas são as principais competências comportamentais para os auditores independentes. Então, os candidatos interessados ao cargo que tiverem estas características vão sobressair no processo de recrutamento. Esta área é muito promissora, pois a profissão é desafiadora e o candidato recrutado irá receber treinamentos específicos para então ser designados para um trabalho externo.

De acordo Chiavenato (2005) os *trainees* recebem treinamentos planejados e contínuos que são ministrados por auditores mais experientes da organização e eles são monitorados e avaliados quando ao seu desempenho, espírito de equipe, vinculação com a empresa e sua cultura, além do potencial de desenvolvimento nos trabalhos executados.

Sendo assim, o *trainee* de auditoria quando ingressa na empresa possui um plano de carreira que vai depender da sua dedicação para ser promovido a outra função, podendo chegar até mesmo um dia a virar um sócio da firma de auditoria independente.

3.4 Plano de carreira

De acordo com Junior e Filho (2004, p.108) a carreira é: “a trajetória profissional percorrida por uma pessoa ao longo de sua vida. Pode ser realizada em uma empresa, em várias empresas, ou mesmo alternando empresas e projetos pessoais.”

Junior et al (2011, p.56) destaca que:

A ascensão profissional dentro de uma empresa de auditoria é gradativa, por envolver uma quantidade considerável de conhecimentos, habilidades e responsabilidades. O jovem selecionado para atuar como *trainee* deve ser informado pelos contratantes que poderá vir a integrar os quadros da sociedade, em média, após um período de 15 anos.

Sendo assim, o *trainee* que está iniciando a sua carreira poderá optar em seguir a sua trajetória profissional em uma empresa ou planejar entrar em mais de uma empresa no seu percurso.

Após o período de um ano aproximadamente, o *trainee* recrutado será avaliado e poderá subir no organograma da empresa de auditoria para o próximo nível que será o cargo de assistente de auditoria.

De acordo com Junior et al (2011) nesta função o profissional ficará num período médio de até quatro anos, o grau de responsabilidade ainda será baixo e as principais atribuições será auxiliar nas diversas etapas do trabalho de auditoria, o assistente possui maior autonomia que o auditor *trainee*, porém recebe constante orientação e supervisão por parte dos seus supervisores.

A próxima função é o do auditor sênior, segundo Junior et al (2011) o profissional ficará ocupando esta função num período médio de até quatro anos. O grau de

responsabilidade é médio. As principais atribuições serão: chefia da equipe; distribuição de tarefas e atividades; e orientação e supervisão dos trabalhos de auditoria.

Após a experiência na função citada anteriormente, o profissional poderá subir de cargo, se tornar supervisor, para Junior et al (2011) o período médio na função é de até dois anos. O grau de responsabilidade é alto. Suas principais atribuições são: supervisão das equipes, ele também define se aprofundará ou não o volume e testes nos trabalhos executados pelas equipes, com intuito de oferecer maior segurança na formação da opinião final do trabalho e ele participa com gerentes, diretores e sócios da etapa de planejamento de auditoria.

A função de gerente, que é a próxima do organograma, segundo Junior et al (2007) o período médio na função é de até cinco anos. O grau de responsabilidade profissional é alto. As principais atribuições são: a gerência do trabalho de auditoria, supervisionar as equipes, elaborar o planejamento de auditoria, programar a equipe, revisar pastas e papéis de trabalho e elaborar o relatório de auditoria.

A próxima função é a do diretor. De acordo com Junior et al (2007) o período médio na função é de até dois anos ou definitivo. O grau de responsabilidade é alto e as principais atribuições é exercer as tarefas inerentes ao sócio, quando necessário.

A última função no plano de carreira é a do sócio da firma de auditoria. Segundo Junior et al (2007) o período médio na função é até a aposentadoria prevista no regulamento interno de pessoal da empresa. O grau de responsabilidade profissional é total e as principais atribuições são:

- Emitir relatórios e pareceres finais de auditoria;
- Relacionar-se com sócios e clientes;
- Administrar a empresa;
- Negociar (interna e externamente)
- Representar a empresa nos diversos órgãos reguladores (profissionais ou não);

- Responsável pelo relatório dos auditores independentes (parecer) perante o CRC, assim como é a empresa que integra.

Almeida (2010, p. 447) afirma que “o produto principal de uma empresa de auditoria externa é seu quadro de profissionais, assim sendo, seu sucesso dependerá das qualidades de seu pessoal.”

Por isto, os interessados na profissão de auditoria terão: perspectivas futuras, o profissional entra com o plano de carreira estabelecido; salário compatível com o cargo; plano de benefício; treinamentos; nobreza na profissão; possibilidade de adquirir muitos conhecimentos técnicos em pouco tempo; desafios na profissão.

Portanto, o candidato que tem o perfil desejado, ou seja, idade- limite, boa aparência, potencial de inteligência, boa comunicação, ambição, flexibilidade, liderança, relacionamento interpessoal etc, poderá sobressair aos demais no processo de recrutamento das firmas de auditoria.

4 METODOLOGIA

Conforme, Marconi e Lakatos (1996) o levantamento de dados implica em vários métodos e técnicas empregadas a uma pesquisa, que será utilizado com o objetivo de recolher as informações prévias em relação ao campo de interesse.

Para a construção deste estudo fez-se necessário realizar duas abordagens exploratórias: a bibliográfica e a de campo.

Sendo assim, foi realizado o levantamento bibliográfico sobre conceitos e informações do auditor independente, bem como as qualificações e habilidades dos iniciantes na profissão. Para Marconi e Lakatos (1996, p.66) a pesquisa bibliográfica: “abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo.”

Segundo Mattar (2008) a pesquisa bibliográfica tem como principal fonte as bibliotecas que possuem além dos livros, jornais e revistas populares e acadêmicos, artigos, teses e dissertações disponíveis ao pesquisador.

Na seqüência fez-se a pesquisa de campo que foi realizada, por meio de um questionário que se encontra no apêndice desta monografia. O questionário é um instrumento importante para aproximar de uma resposta do problema de pesquisa.

A pesquisa de campo para Marconi e Lakatos (1996, p.75) é “aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar, ou ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles”.

Conforme Gil (2008, p. 57):

A pesquisa de campo é importante porque exige do pesquisador uma experiência direta com a situação de estudo. Ela se caracteriza, basicamente, por meio da observação direta das atividades do grupo estudado e de entrevistas com informantes para captar suas explicações e interpretações do que ocorre no grupo.

Existem dois tipos de pesquisa que geralmente são utilizados para a coleta de dados do campo. Neste trabalho monográfico optou-se em trabalhar com os dois métodos, sendo um a pesquisa quantitativa e o outro a pesquisa qualitativa.

De acordo com Marconi e Lakatos (1996) a pesquisa quantitativa é concentrada na relação do pesquisador com a realidade do grupo, para que a partir disso, possa compreender e interpretar suas ações.

Segundo Goldenberg (1999, p. 62) a pesquisa qualitativa “não se preocupa com uma representatividade numérica, mas com o aprofundamento da compreensão de um grupo social de uma organização”.

Sendo assim, a primeira pesquisa fez-se um levantamento geral sobre o tema deste trabalho e a segunda pesquisa foi feita para aprofundar no tema, através de uma entrevista semiestrutural utilizando o questionário como forma de coleta de dados.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA

5.1 Considerações iniciais

Foram realizadas duas pesquisas: uma com 29 (vinte e nove) auditores independentes, de Belo Horizonte e região metropolitana, envolvendo sócios, gerentes, auditor supervisor, sênior, pleno, assistente e *trainees*; e outra com um profissional de auditoria e professor do Centro Universitário Newton Paiva.

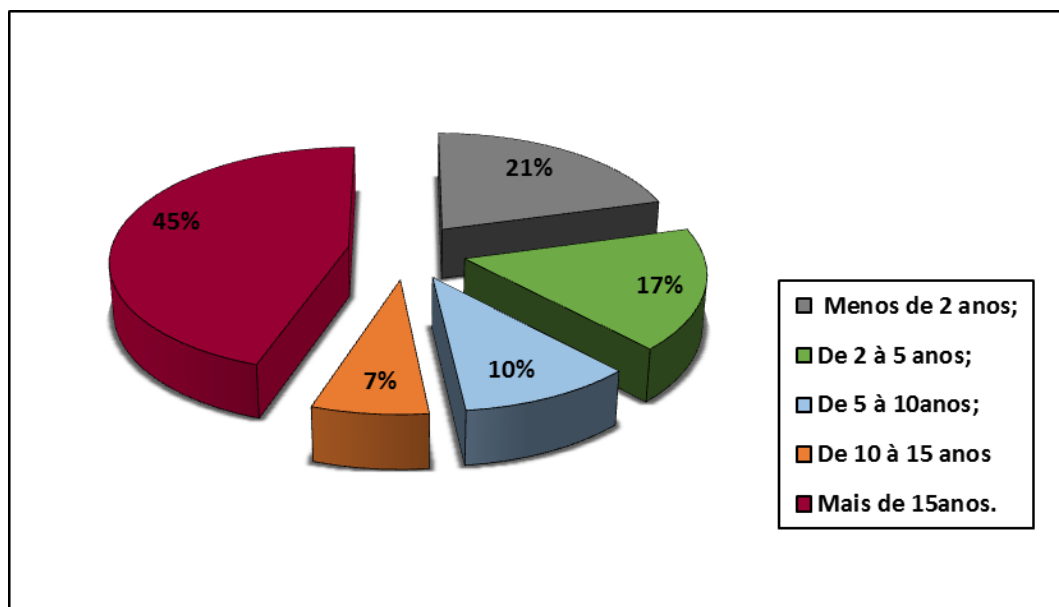
A coleta de dados na primeira pesquisa ocorreu por meio de questionário com 9 (nove) perguntas objetivas. A aplicação aconteceu durante todo o mês de Março e Abril de 2014. A coleta de dados da segunda pesquisa ocorreu por meio de uma entrevista, em Abril de 2014, contendo 6 (seis) perguntas abertas.

5.2 Interpretação de dados

5.2.1 Pesquisa com auditores independentes

Seguem abaixo os gráficos e análises dos resultados da pesquisa.

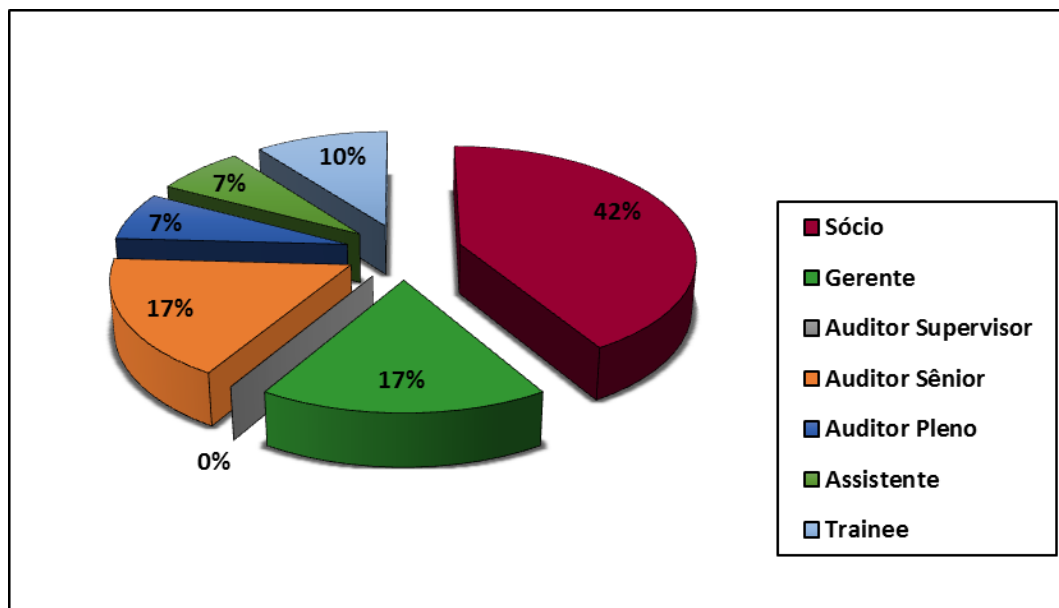
GRÁFICO 1 - Tempo de atuação na área de auditoria



Fonte: Desenvolvido pela autora (2014).

Ao analisar os dados coletados, notou-se que dos vinte e nove profissionais de auditoria independente entrevistados. 45% atuam na área há mais de 15 anos, 7% atuam de 10 a 15 anos, 10% atuam de 5 a 10 anos, 17% atuam de 2 a 5 anos e 21% estão atuando há menos de 2 anos. Confirmando assim, que a pesquisa foi realizada com auditores de vários níveis hierárquicos. Porém a maioria dos entrevistados são profissionais mais experientes.

GRÁFICO 2 - Função na firma da auditoria



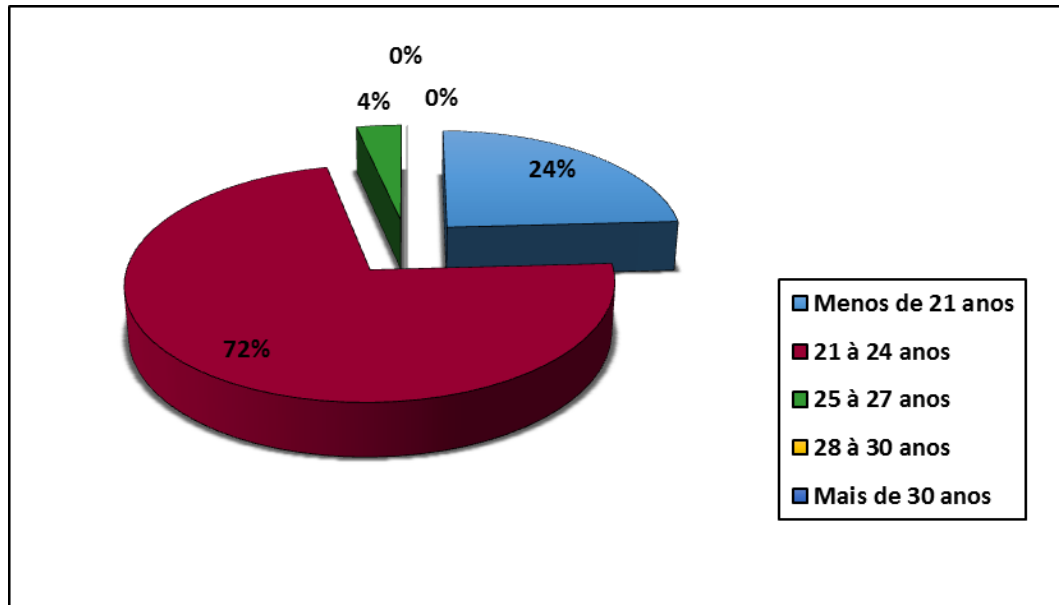
Fonte: Desenvolvido pela autora (2014).

Geralmente, as firmas de auditoria possuem um organograma onde mantém estruturas organizacionais semelhantes, apresentando pequenas alterações. Entretanto, as principais funções na organização são: os sócios, os gerentes, os auditores supervisores, os auditores seniores, os auditores plenos, os assistentes e os *trainees*.

O gráfico acima demonstra que, na pesquisa realizada, 42% dos auditores entrevistados são sócios de alguma firma de auditoria; 17% são gerentes; 17% são auditores seniores; 7% são auditores plenos; 7% são assistentes e 10% são *trainees* de auditoria. Observa-se que comparando os dados com o gráfico anterior o profissional que chega a função de sócio tem em média mais de 15 anos de atuação na área.

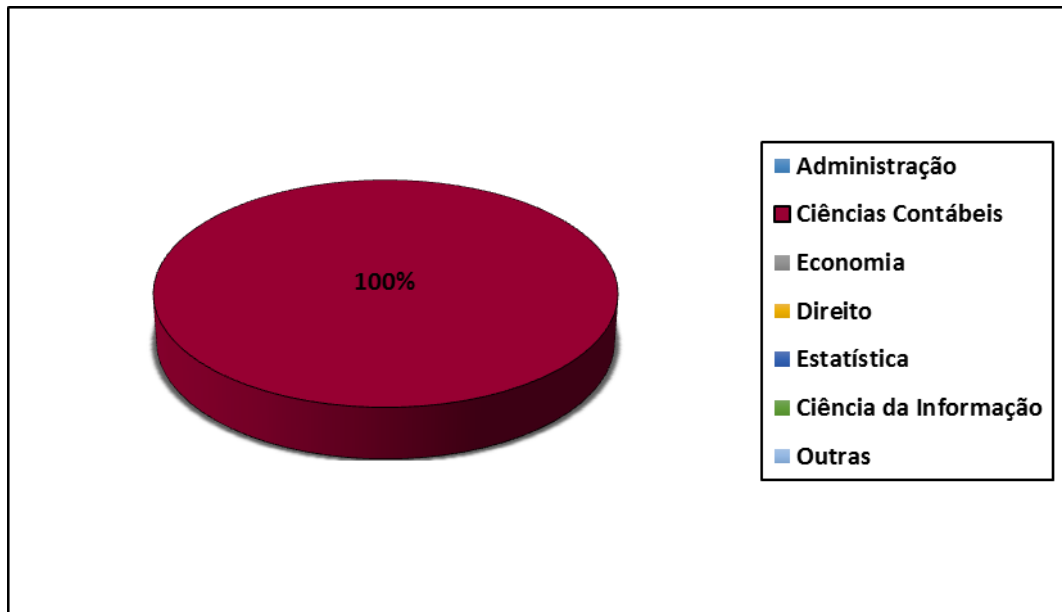
Ressaltando, a afirmação de Junior et al (2011) que o crescimento profissional dentro de uma empresa é gradativo, devido ao conhecimento, habilidades e competências do mesmo, além da responsabilidade que deve ser assumida na execução dos trabalhos. Sendo assim, o *trainee* poderá se tornar sócio de uma empresa de auditoria, em média, após um período de 15 anos.

GRÁFICO 3 - Faixa etária para um candidato *trainee* de auditoria



Fonte: Desenvolvido pela autora (2014).

A partir do gráfico acima constatou-se que 72% dos entrevistados acreditam que a idade ideal para um *trainee* de auditoria independente esta entre 21 a 24 anos e apenas 4% opinaram que a faixa etária esta entre 25 a 27 anos. Confirmando Almeida (2010) que destaca que a idade limite gira em torno dos vinte à trinta anos.

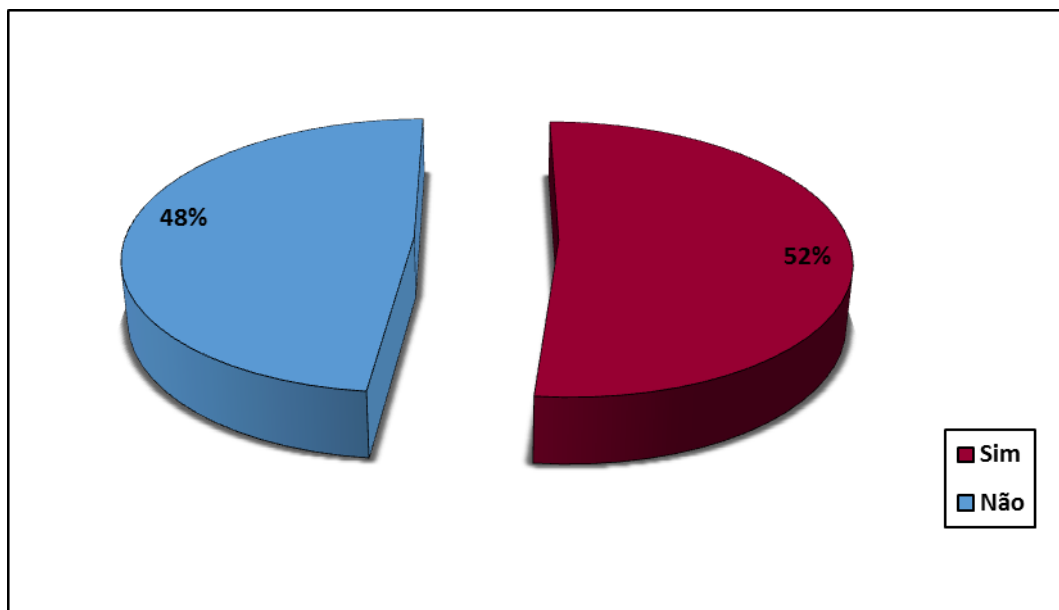
GRÁFICO 4 - Formação ideal para um candidato a *trainee* de auditoria

Fonte: Desenvolvido pela autora (2014).

Os dados acima demonstram que na opinião de todos os auditores entrevistados a formação ideal para um *trainee* de auditoria externa é a graduação de Ciências Contábeis.

No entanto, Junior et al (2011) afirma que os candidatos poderão ser graduado ou estar cursando outras áreas de formação acadêmica, como: administração, economia, direito, ciência da informação entre outras. Esta diversidade poderá auxiliar na execução dos trabalhos em campo.

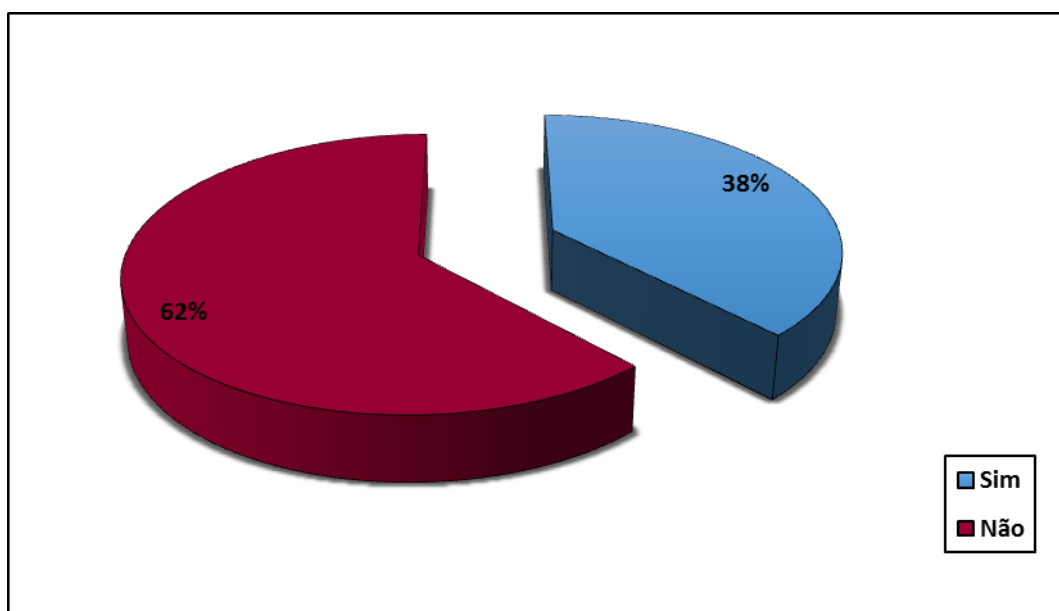
GRÁFICO 5 - As oportunidades para um candidato(a) a *trainee* casado(a) em um processo seletivo



Fonte: Desenvolvido pela autora (2014).

Conforme o gráfico acima, 52% dos entrevistados opinaram que um candidato(a) a *trainee* casado(a) teria as mesmas oportunidades em um processo seletivo das firmas de auditoria independente.

GRÁFICO 6 - Necessidade da fluência em um outro idioma para um candidato a *trainee*

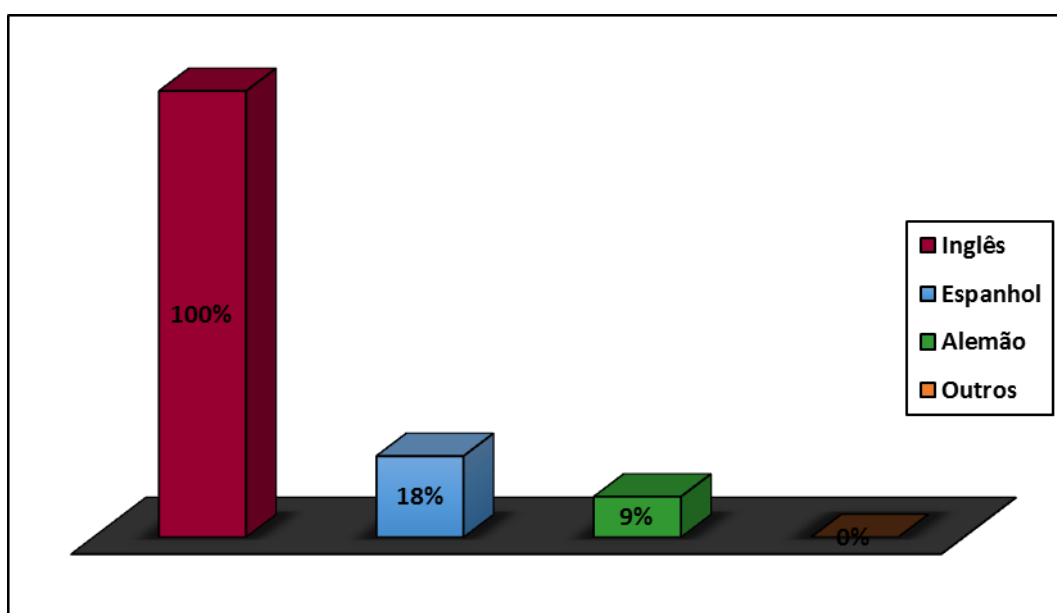


Fonte: Desenvolvido pela autora (2014).

A partir do gráfico acima, notou-se que 62% dos entrevistados acreditam que a fluência em outro idioma não é necessária para um candidato a *trainee* de auditoria independente.

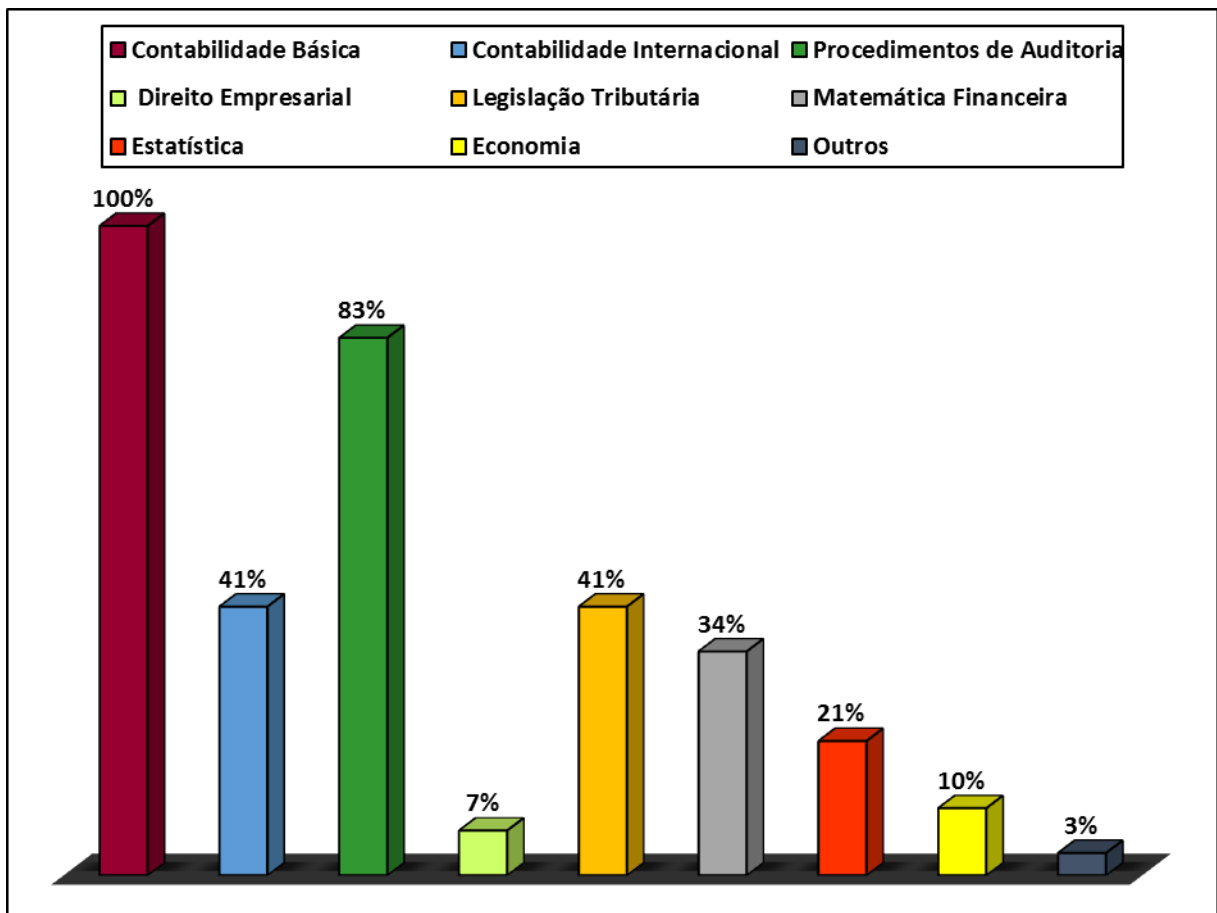
Porém, Almeida (2010) entende que a fluência na língua inglesa, francesa ou alemã é um ponto que podem ser considerados no processo de recrutamento de um *trainee*.

GRÁFICO 7 – Idioma para um candidato a *trainee* com maior receptividade para o serviço de auditoria externa



Fonte: Desenvolvido pela autora (2014).

Os dados acima apontam que 100% dos profissionais de auditoria entrevistados que a resposta sobre a necessidade da fluência em outro idioma para um *trainee* foi positiva, acreditam que o inglês seria o idioma com maior receptividade para o serviço de auditoria externa. Já 18% opinaram que além do inglês, a segunda língua com maior preferência seria o espanhol e apenas 9% acreditam que o alemão seria o próximo idioma mais desejado pelas firmas de auditoria.

GRÁFICO 8 - Conhecimento necessários para um *trainee* nos trabalhos de auditoria externa

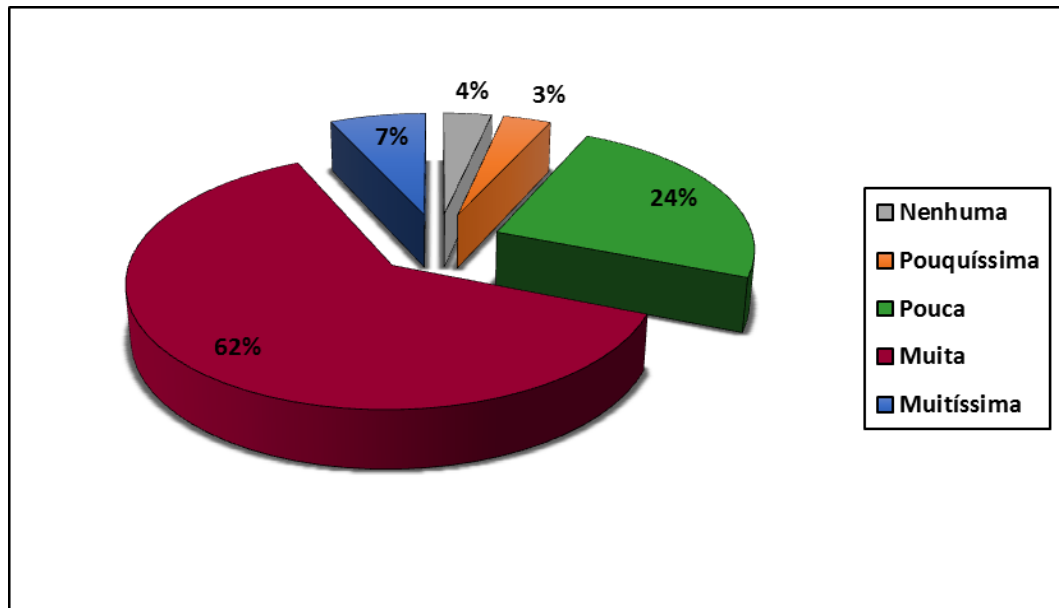
Fonte: Desenvolvido pela autora (2014).

O gráfico acima representa o percentual de conhecimentos necessários para um *trainee* nos trabalhos de auditoria, sendo que 100% acreditam que a contabilidade básica é o conhecimento imprescindível nos trabalhos, 83% opinaram que o entendimento em procedimento de auditoria é importante para o iniciante e 41% acreditam que a contabilidade internacional e a economia são relevantes nos trabalhos de auditoria.

Sendo assim, Crepaldi (2007) afirma que para dominar o conhecimento prático o auditor deve possuir os conhecimentos citados no gráfico acima e deve preocupar-se em sempre manter atualizado, ressaltando a importância da educação continuada.

Segue abaixo os gráficos referentes à importância das competências para quem se interessa em ingressar na área de auditoria externa como *trainee*:

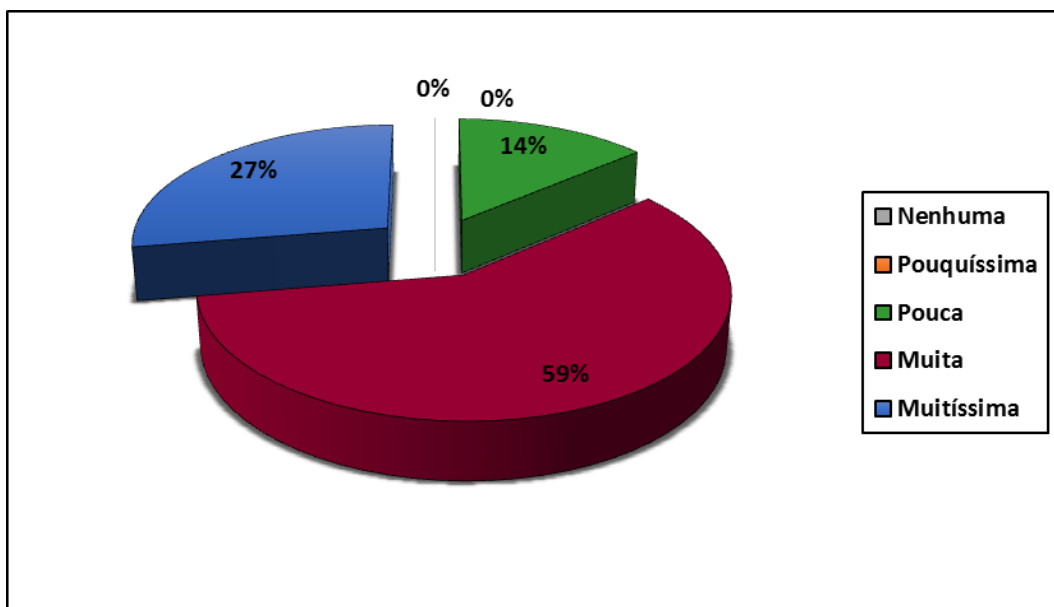
GRÁFICO 9 - Ambição



Fonte: Desenvolvido pela autora (2014).

Os dados acima apresentam que 62% dos profissionais entrevistados acreditam que a competência de demonstrar querer algo fortemente, estabelecendo o objetivo e executando suas metas para atingir o resultado, dentro dos princípios básicos é muito importante. Já 24% opinaram que a ambição é uma competência de pouca importância. E apenas 4% responderam que esta competência não tem nenhuma importância.

Apesar de ter tido respostas demonstrando que alguns auditores acreditam que a ambição tenha pouca, pouquíssima e nenhuma importância no perfil desejado para um *trainee* de auditoria, a maioria opinaram o contrário, ou seja, que esta competência tem muita importância para os candidatos a *trainee*.

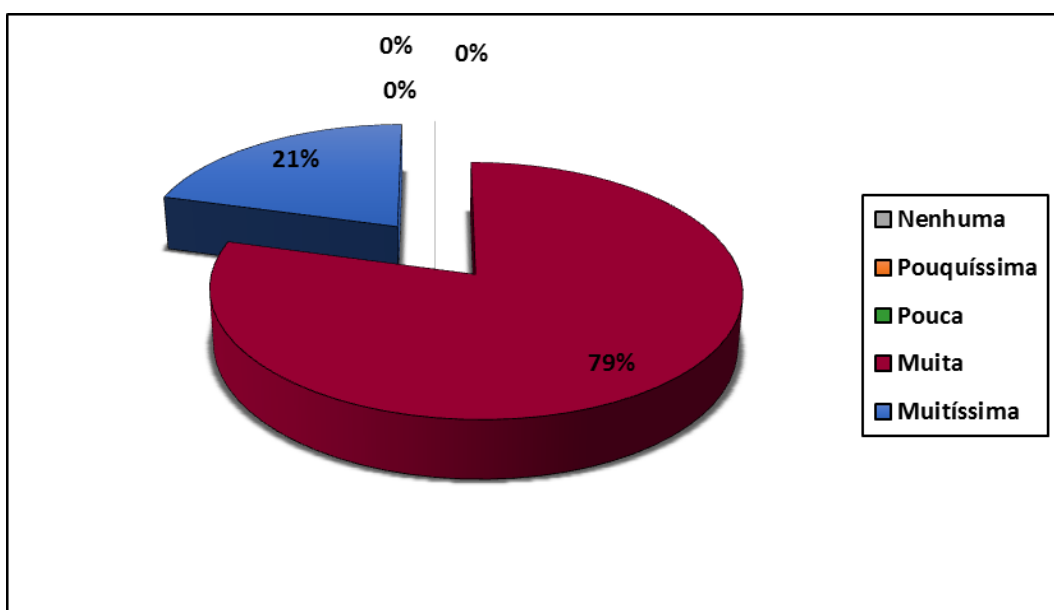
GRÁFICO 10 - Argumentação

Fonte: Desenvolvido pela autora (2014).

Para 59% dos entrevistados a argumentação é muito importante, 27% opinaram ser muitíssimo importante e apenas 14% responderam ser de pouca importância esta competência, conforme o gráfico acima.

Verifica-se que na percepção dos auditores a argumentação é uma competência muito importante, podendo ser utilizada para convencer outras pessoas, tanto os auditores da equipe quanto os clientes auditados, de algo que o mesmo acredita.

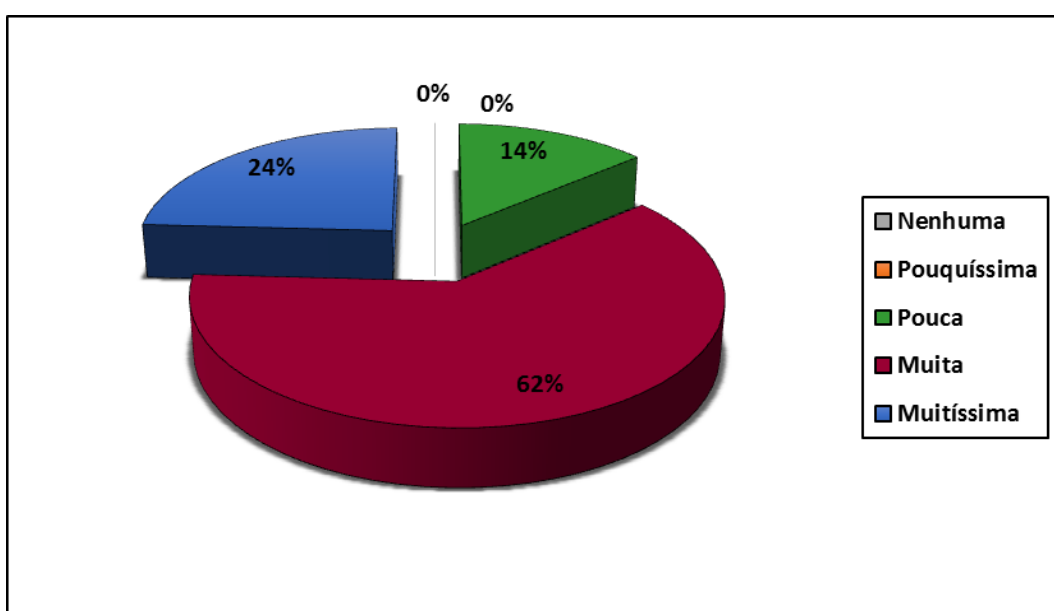
GRÁFICO 11 - Autoconfiança



Fonte: Desenvolvido pela autora (2014).

De acordo com a pesquisa, no que se tange a competência autoconfiança, todos os entrevistados consideram muitíssimo ou muito importante demonstrar convicção de que é capaz de realizar algo. Os dados apontam que 21% opinaram ser muitíssimo importante e 79% muito importante. Portanto, a pessoa que se interessa em ingressar na área de auditoria deve possuir a competência de autoconfiança.

GRÁFICO 12 - Bom senso

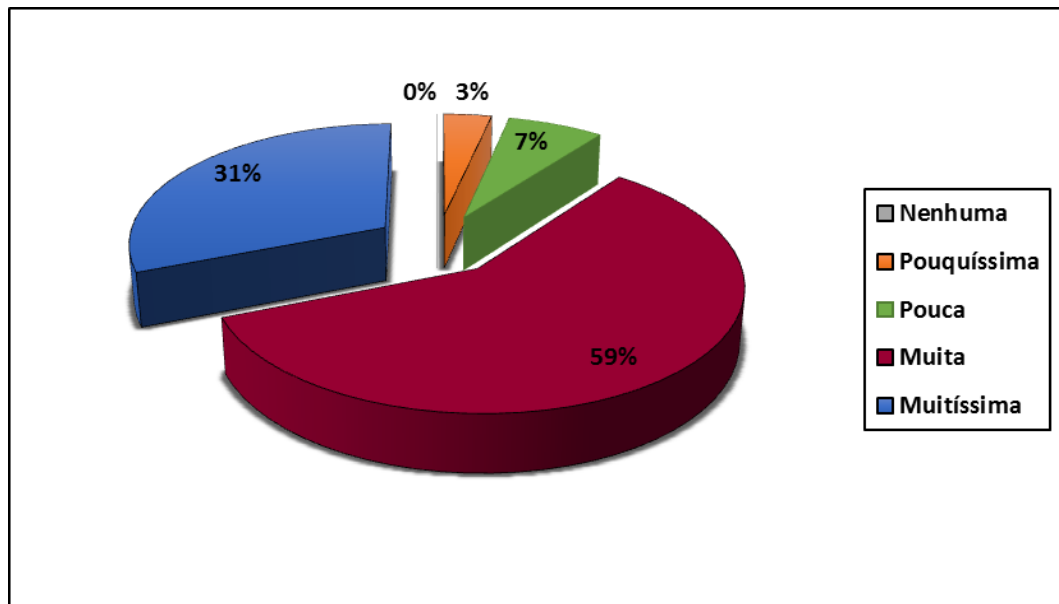


Fonte: Desenvolvido pela autora (2014).

Os dados acima confirmam que o bom senso é uma competência importante para o candidato a *trainee* que pretende ingressar na área. De acordo com 62% dos entrevistados o bom senso é muito importante, 24% opinaram ser muitíssimo importante e apenas 14% acreditam ser de pouca importância esta competência.

Contudo, o bom senso é uma competência fundamental para quem deseja ter o perfil do *trainee* de auditoria externa, pois é fundamental que o profissional tenha bom senso para executar os trabalhos no auditado, com intuito de evitar conclusões precipitadas.

GRÁFICO 13 - Capacitação e desenvolvimento profissional

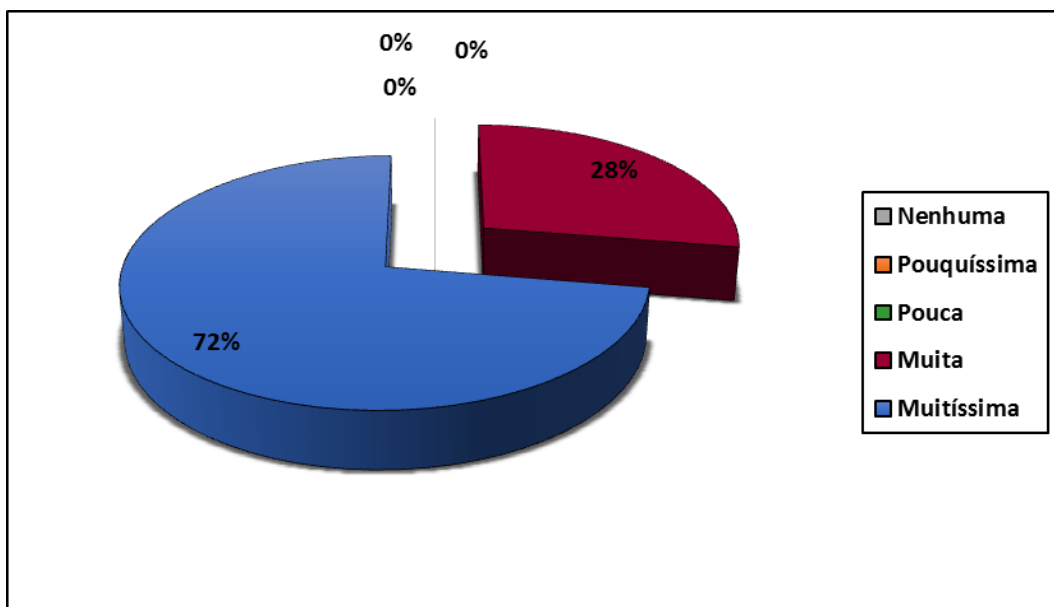


Fonte: Desenvolvido pela autora (2014).

A partir do gráfico acima constatou-se que 59% dos profissionais de auditoria externa entrevistados acreditam que a capacitação e desenvolvimento profissional é muito importante. Já 31% opinaram ser muitíssimo importante, 7% que a busca do próprio desenvolvimento profissional tem pouca importância e apenas 3% acreditam que tenha pouquíssima importância.

É importante ressaltar que esta classe profissional tem que comprovar a atualização de seus conhecimentos por meio de cursos, palestras entre outros. Sendo assim, é muito importante a preocupação com a educação continuada.

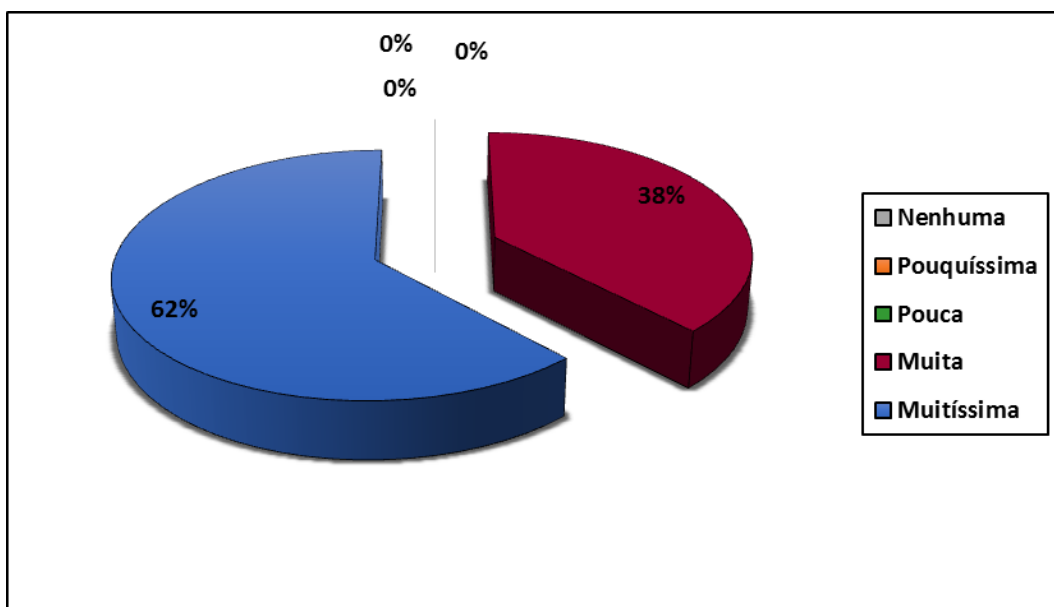
GRÁFICO 14 - Comportamento ético



Fonte: Desenvolvido pela autora (2014).

Conforme o gráfico acima, os auditores entrevistados apontou que é muitíssimo (72%) e muito (28%) importante o candidato a *trainee* apresentar atitudes com integridade, respeito ao próximo, ou seja, ter o comportamento ético.

GRÁFICO 15 - Comprometimento

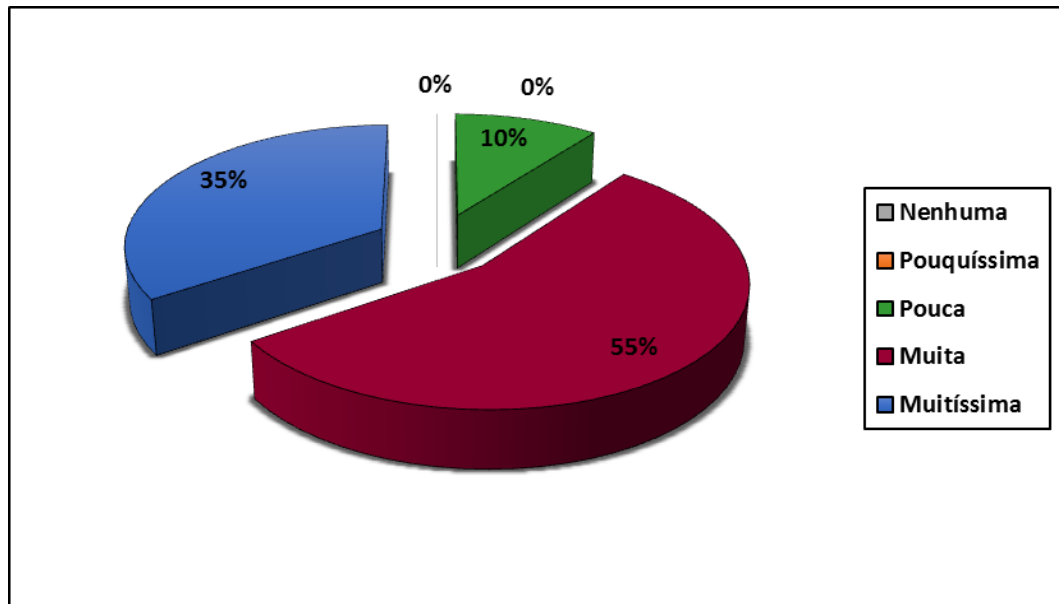


Fonte: Desenvolvido pela autora (2014).

Ao analisar os dados coletados, notou-se que 62% dos entrevistados opinaram que é muitíssimo importante o interessado a ingressar na área de auditoria externa ter

comprometimento, ou seja, colaborar com a equipe nos trabalhos de auditoria, dedicar nas atividades propostas ao mesmo, com a finalidade de atingir os objetivos exigidos da equipe.

GRÁFICO 16 - Comunicação



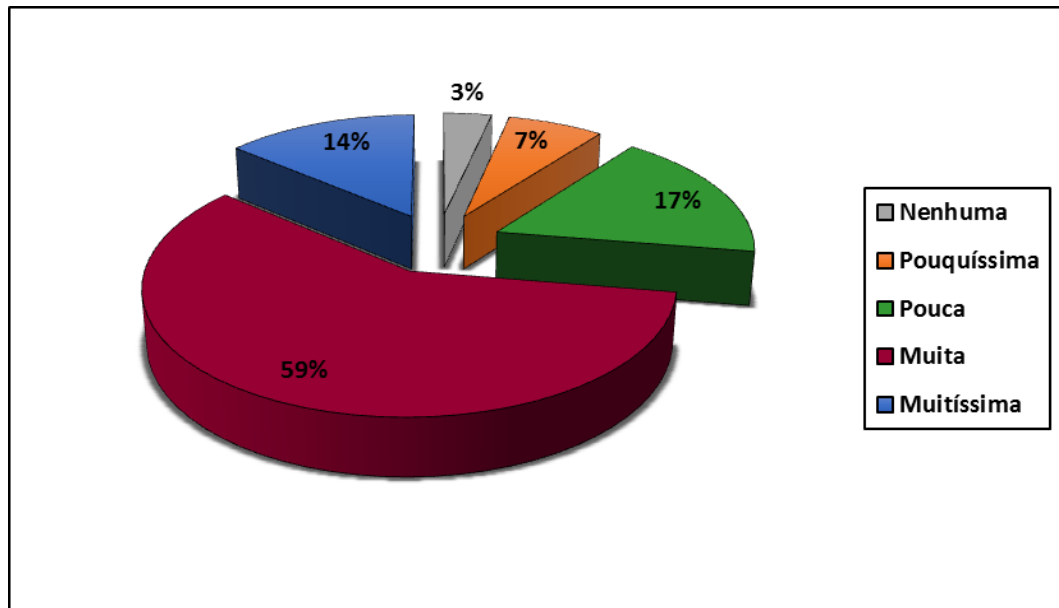
Fonte: Desenvolvido pela autora (2014).

O gráfico acima representa o percentual de respostas em relação a importância da competência de comunicação do candidato a iniciar na profissão de auditoria. Assim, constatou-se que 55% dos entrevistados opinaram que é muito importante saber se expressar de forma clara e objetiva. Já 35% acreditam que é muitíssimo importante se comunicar e apenas 10% afirmaram que é pouco importante a comunicação para uma pessoa interessada a iniciar na área de auditoria independente.

Boynton et al (2002) afirma que é necessário o profissional de auditoria ter grande capacidade de comunicação para exercer a sua função, pois o mesmo terá que levantar questões durante a execução dos trabalhos de forma clara e também deverá comunicar os resultados de seus trabalhos ao seu superior no organograma.

Com isto, é de extrema importância saber se comunicar com clareza, pois uma expressão mal interpretada tanto a verbal quanto a escrita poderá pôr a perder todo o trabalho realizado de auditoria.

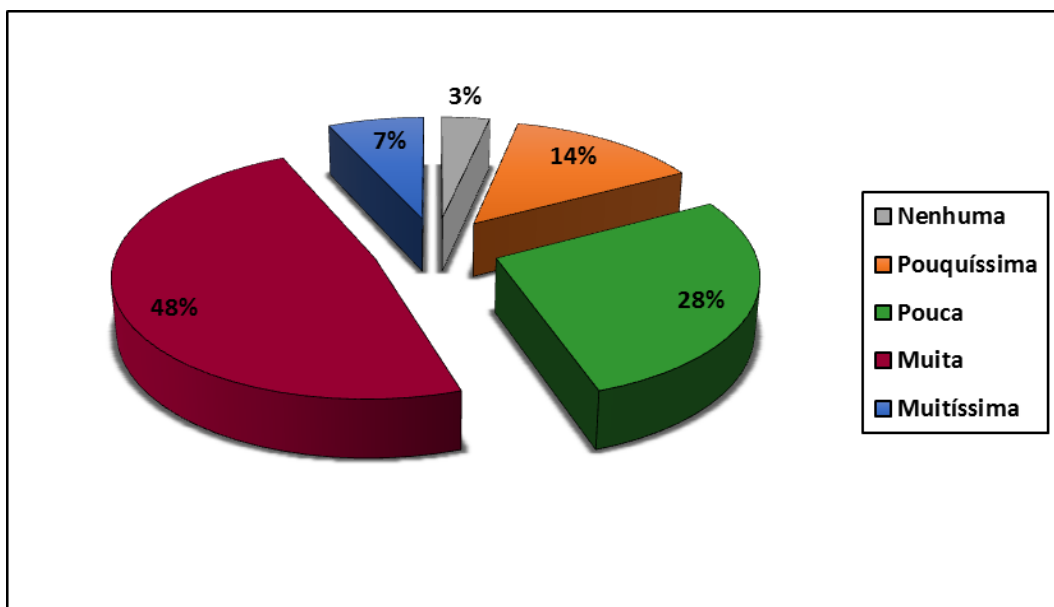
GRÁFICO 17 - Criação e inovação



Fonte: Desenvolvido pela autora (2014).

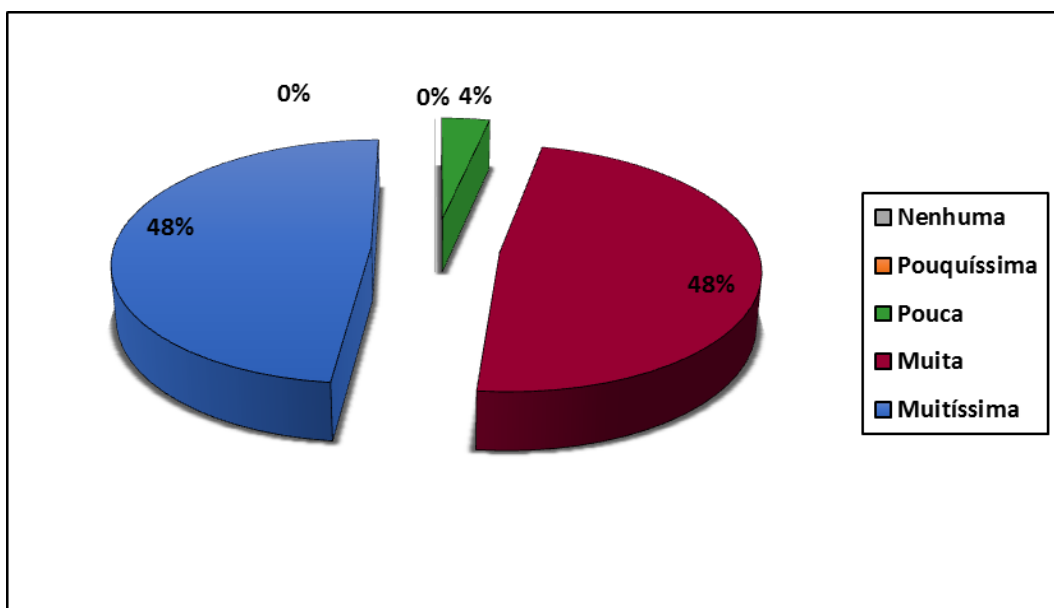
Os dados acima demonstram que 59% dos profissionais de auditoria entrevistados opinaram que é muito importante o candidato a *trainee* criar ou inovar os controles, metodologias e processos no trabalho de auditoria. Já 14% acreditam ser muito importante que o candidato tenha esta competência, 17% opinaram ter pouca importância, 7% pouquíssima importância e apenas 3% afirmaram ter nenhuma importância.

Entretanto, apesar da profissão de auditoria ser muito metódica é interessante que tenha pessoas com a característica de criar e inovar para otimizar os processos no trabalho de auditoria, possibilitando a solução de situações de impasse na organização.

GRÁFICO 18 - Empreendedorismo

Fonte: Desenvolvido pela autora (2014).

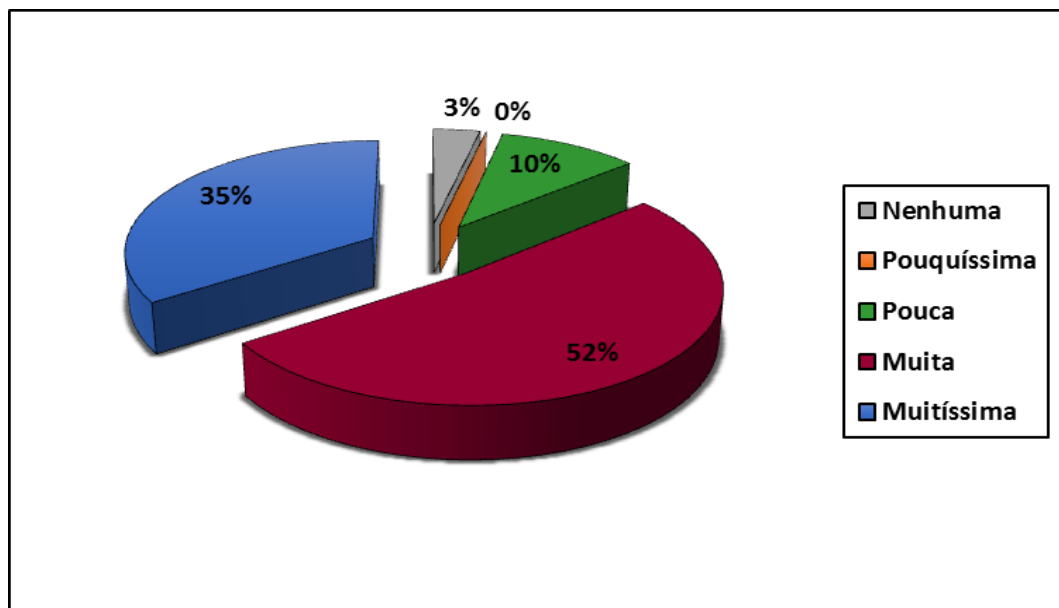
A partir do gráfico acima constatou-se que 48% dos entrevistados acreditam que seja muito importante o candidato a iniciar na firma de auditoria possuir a habilidade do empreendedorismo. Entretanto, 28% afirmaram ter pouca importância, já 14% opinaram ter pouquíssima e ainda 3% acreditam ter nenhuma importância.

GRÁFICO 19 - Flexibilidade

Fonte: Desenvolvido pela autora (2014).

Os dados acima confirmam que é muito importante o profissional que pretende iniciar na área seja flexível às mudanças, conseguindo adaptar para a utilização de novos métodos e procedimentos de auditoria na execução dos trabalhos. Sendo assim, no gráfico demonstra que 48% dos auditores entrevistados opinaram se muitíssimo e muito importante ter flexibilidade e apenas 4% acreditam ter pouca importância possuir esta competência,

GRÁFICO 20 - Foco no cliente



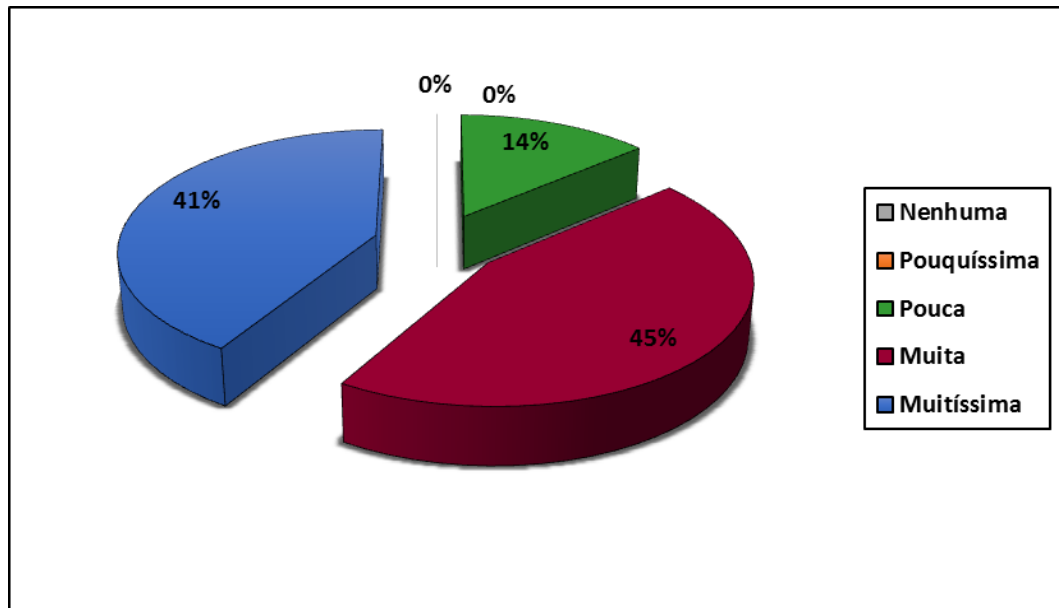
Fonte: Desenvolvido pela autora (2014).

Conforme o gráfico acima, 52% dos entrevistados opinaram que é muito importante que o profissional a *trainee* tenha foco no cliente, com a finalidade de compreender o cliente auditado, identificando suas necessidades e assim possibilitando ter a capacidade de apresentar soluções de melhoria do tempo hábil.

Já 35% confirmaram ter muitíssima importância o foco no cliente para conseguir atender o auditado, entretanto, 10% acreditam ter pouca importância e ainda 3% opinaram ter nenhuma importância.

Apesar de ter tido respostas contrárias a importância do foco no cliente, é possível afirmar que na percepção da maioria dos entrevistados é muito importante que o interessado a entrar em uma firma de auditoria possua esta competência até mesmo para a firma promover a aproximação com os seus clientes.

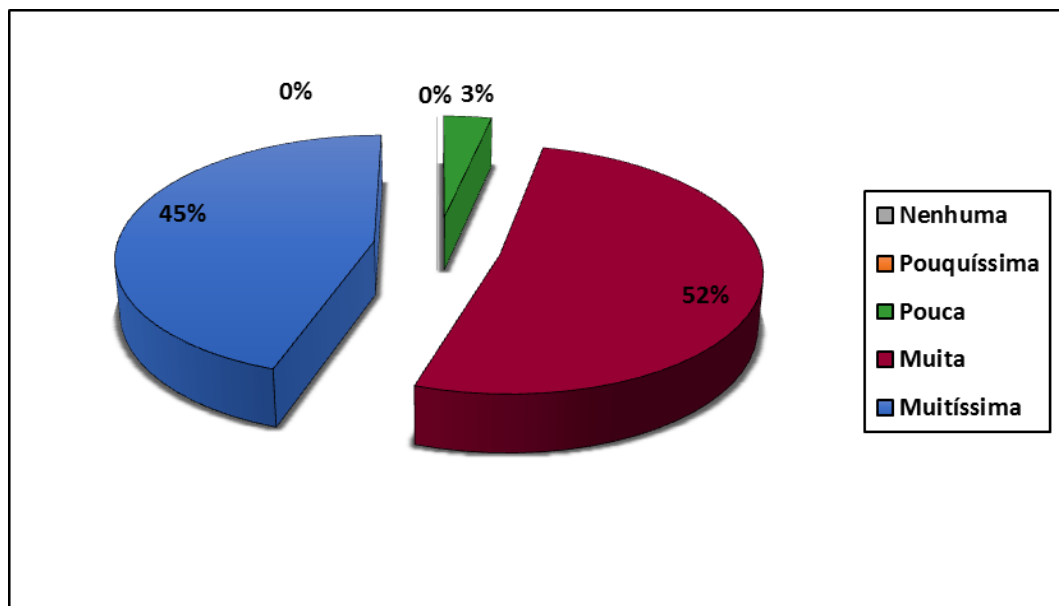
GRÁFICO 21 - Lealdade



Fonte: Desenvolvido pela autora (2014).

De acordo com a pesquisa, no que tange a competência da lealdade, 41% dos entrevistados opinaram ter muitíssima importância o *trainee* demonstrar ser fiel aos seus compromissos com a firma de auditoria. Já 45% afirmaram ser muito importante e apenas 14% acreditam que teria pouca importância esta competência.

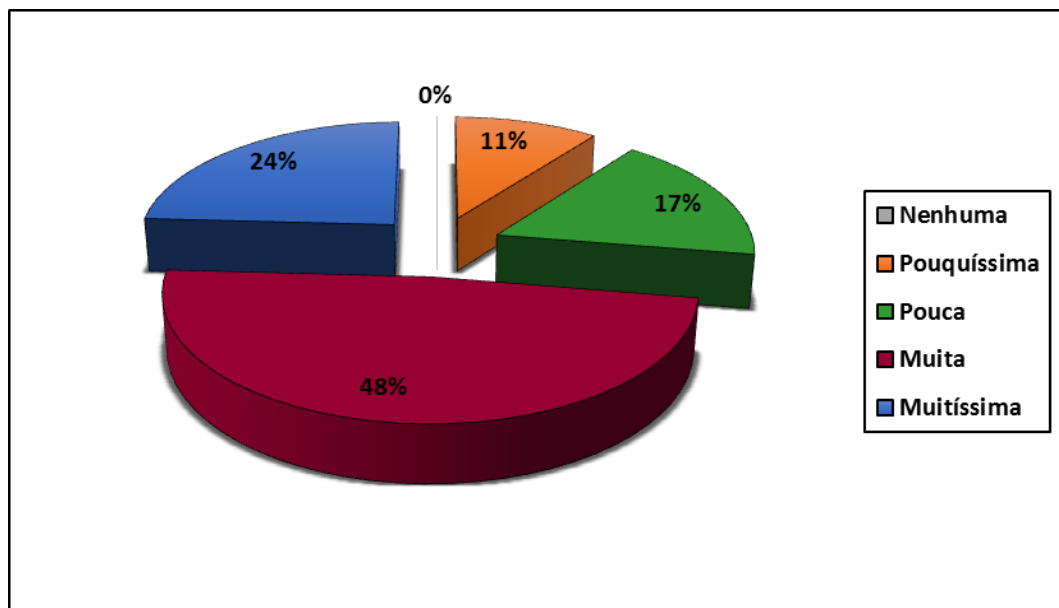
GRÁFICO 22 - Lidar com pressão e situações tensas



Fonte: Desenvolvido pela autora (2014).

O gráfico acima demonstra que na opinião de 52% dos entrevistados a competência de lidar com a pressão e situações tensas é muito importante para um *trainee* de auditoria. Já 45% afirmaram que é muitíssimo importante que este profissional saiba demonstrar controle nas situações onde a sua opinião é diferente dos demais auditores ou até mesmo do auditado e apenas 3% acreditam que esta competência é de pouca importância.

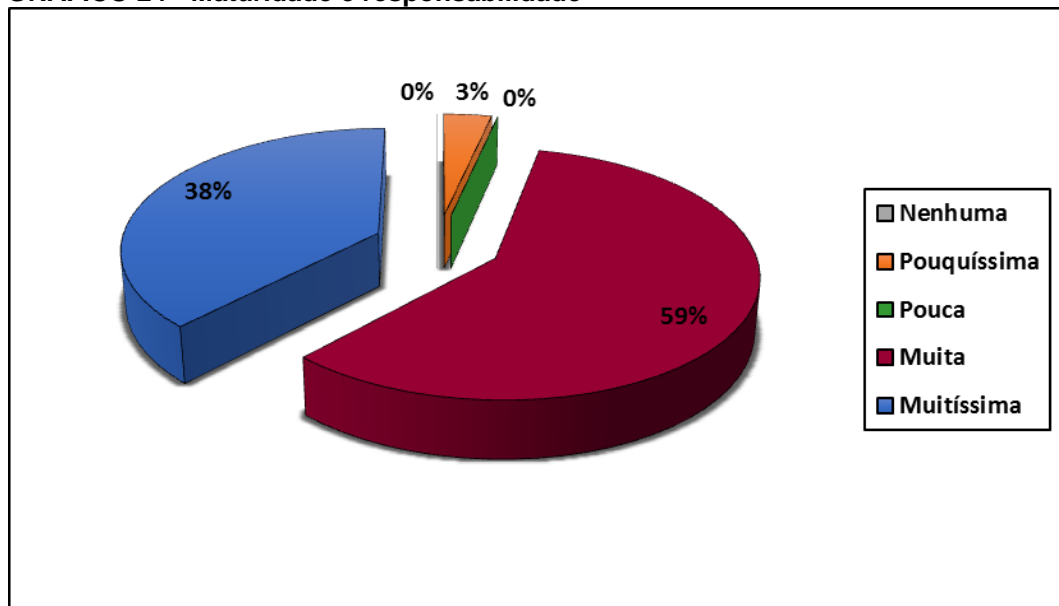
GRÁFICO 23 - Liderança



Fonte: Desenvolvido pela autora (2014).

A partir do gráfico acima notou-se que 48% dos entrevistados opinaram que a competência de liderança é muito importante, 24% afirmaram ter muitíssima importância o profissional interessado a ingressar na área de auditoria externa saber apoiar e motivar as pessoas ao seu redor. Já 17% acreditam ser pouco importante e apenas 11% opinaram ter nenhuma importância.

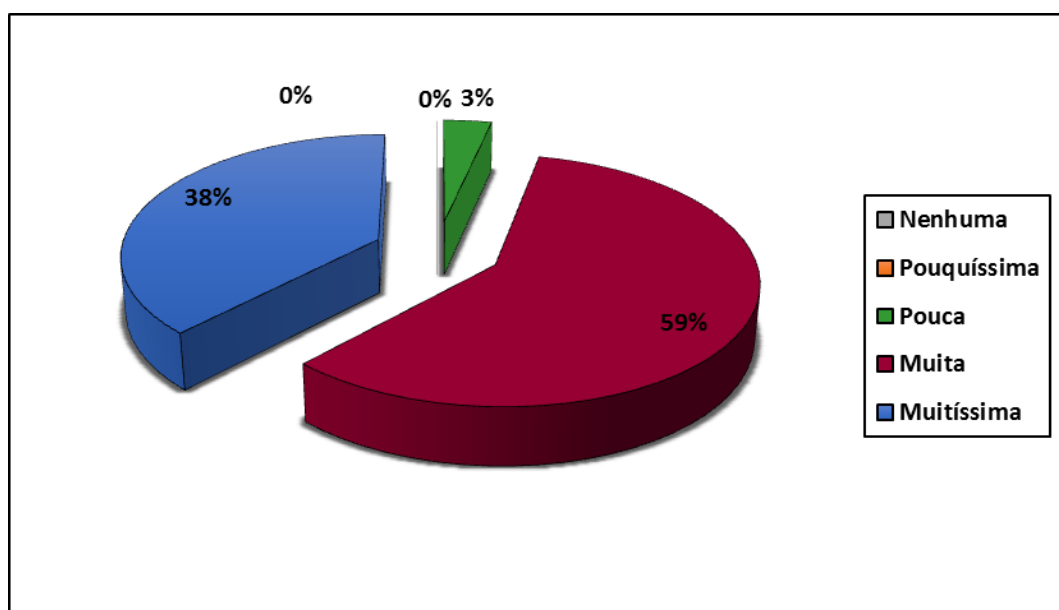
GRÁFICO 24 - Maturidade e responsabilidade



Fonte: Desenvolvido pela autora (2014).

Os dados acima confirmam que na opinião dos auditores entrevistados 59% afirmam que a maturidade e a responsabilidade são competências muito importantes para o *trainee*, 38% opinaram ter muitíssima importância e apenas 3% acreditam que tenha pouquíssima importância esta competência.

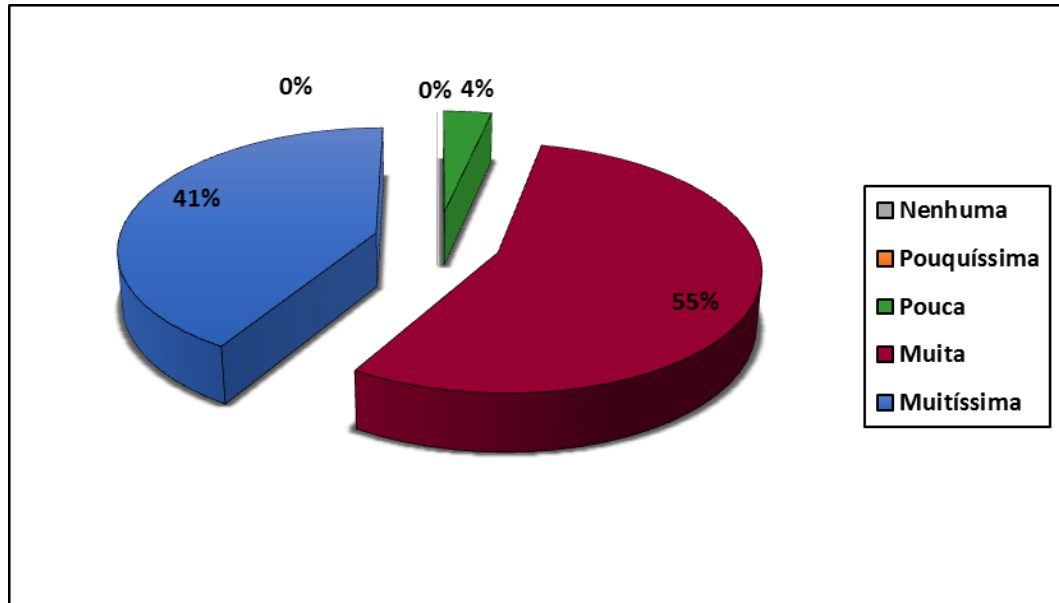
GRÁFICO 25 - Motivação



Fonte: Desenvolvido pela autora (2014).

Ao analisar os dados acima, constatou-se que 59% dos profissionais de auditoria entrevistados deu ênfase a competência de incentivar, estimular e compreender as pessoas é muito importante, sendo que 28% opinaram ter muitíssima importância esta competência e apenas 3% acreditam que a característica de motivar o próximo tenha pouca importância no perfil do *trainee* de auditoria.

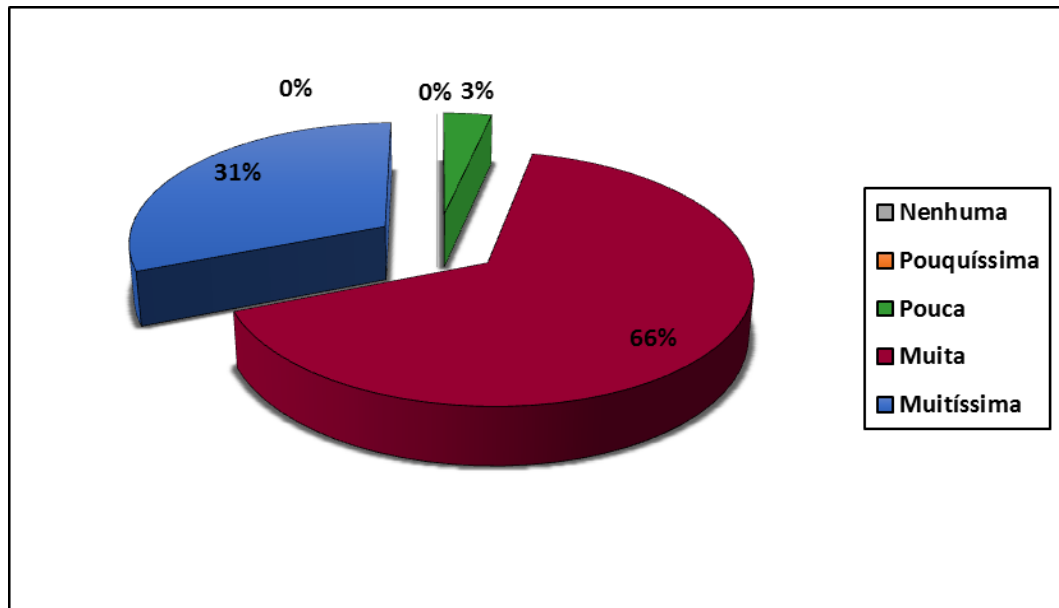
GRÁFICO 26 - Pensamento crítico



Fonte: Desenvolvido pela autora (2014).

O gráfico acima demonstra que 55% dos entrevistados opinaram ser muito importante que o interessado a ingressar na auditoria independente tenha pensamento crítico. Já 41% afirmaram ter muitíssima importância saber interpretar e avaliar o trabalho executado na auditoria e apenas 4% acreditam que seja pouco importante esta competência.

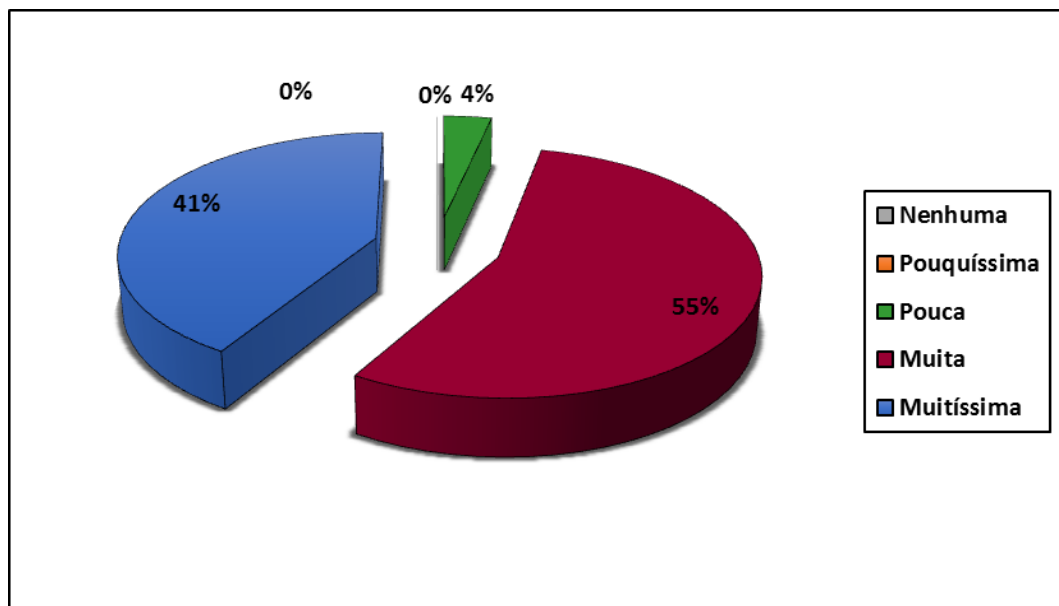
GRÁFICO 27 - Proatividade e dinamismo



Fonte: Desenvolvido pela autora (2014).

Os dados acima representam que na opinião de 66% dos auditores entrevistados, a proatividade e dinamismo são muito importantes para um *trainee* de auditoria independente. Já 31% afirmaram ser muitíssimo importante que o profissional tome iniciativa por conta própria sem ter a necessidade de esperar ordens dos superiores, e apenas 3% acreditam que tenha pouca importância possuir estas características comportamentais.

GRÁFICO 28 - Relacionamento interpessoal

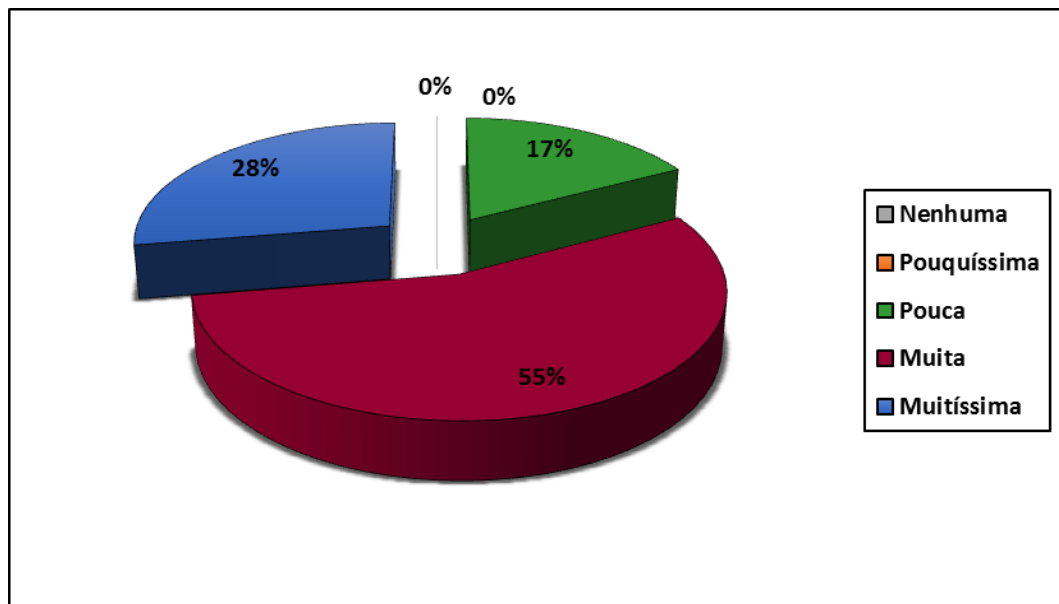


Fonte: Desenvolvido pela autora (2014).

Ao analisar os dados coletados, constatou-se que 55% dos entrevistados opinaram que o relacionamento interpessoal é muito importante, 41% afirmaram ser muitíssimo importante e apenas 4% acreditam ter pouca importância esta competência.

Os trabalhos de auditoria são executados em equipes, sendo assim, independente do nível hierárquico o profissional deve apresentar atitudes de respeito, ética, comprometimento com os colegas de trabalhos e auditados.

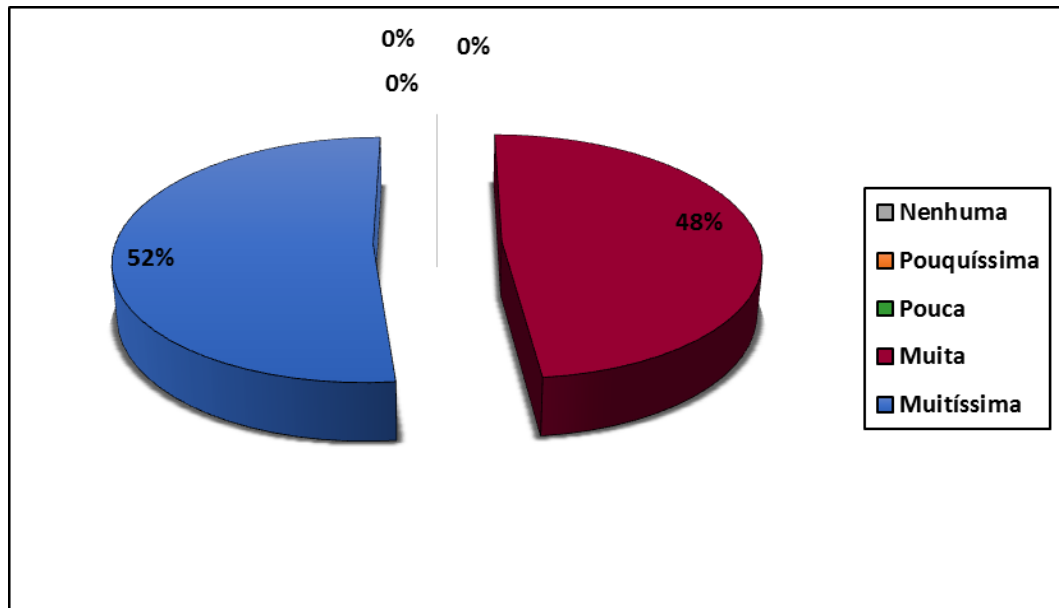
GRÁFICO 29 - Resolução de problemas, conflitos e negociação



Fonte: Desenvolvido pela autora (2014).

Conforme o gráfico acima, 55% dos entrevistados opinaram que a característica de resolver os problemas, conflitos e negociações é muito importante. Já 28% afirmaram que é muitíssimo importante possuir esta competência e apenas 17% acreditam ter pouca importância.

GRÁFICO 30 - Trabalhos em equipe



Fonte: Desenvolvido pela autora (2014).

A partir do gráfico acima, notou-se que na opinião de todos os entrevistados é muitíssimo (52%) e muito (48%) importante saber trabalhar em equipe demonstrando atitudes de colaboração com os seus colegas de equipe na execução dos trabalhos dentro da firma de auditoria ou no auditado.

5.2.2 Pesquisa com profissional de auditoria e professor universitário

Seguem abaixo as análises das respostas da entrevista.

1. Qual o perfil do *trainee* de auditoria?

O perfil do *trainee* de auditoria é amplo, mas o entrevistado resumiu como um profissional que apresenta atitudes pautadas na ética, que tenha interesse em aprender na profissão que está iniciando, com flexibilidade para viagens, comprometimento com os trabalhos de auditoria entre outras habilidades e competências.

Além das características citadas acima, o entrevistado acredita que a idade ideal para um *trainee* esteja entre 20 a 24 anos. Também afirma que a fluência em outra língua, preferencialmente o inglês, é considerada um diferencial no processo

seletivo, porém não é uma exigência. Outro ponto levantado pelo profissional foi em relação a formação do *trainee* de auditoria independente que deveria ser a graduação no curso de Ciência Contábeis.

Portanto, o perfil do *trainee* de auditoria é pautado por diversas habilidades, conhecimentos e competências que no conjunto possibilitará o interessado a ingressar na área e, também, sobressair sobre os demais.

2. Quais são as habilidades necessárias para um *trainee* de auditoria?

Conforme foi demonstrado na pergunta anterior, para o entrevistado são diversas as habilidades e competências necessárias para um *trainee* de auditoria. Entretanto, as principais são: comprometimento, ética, proatividade e bom senso nas tomadas de decisões.

3. Quais são os conhecimentos básicos exigidos para um *trainee*?

Segundo o entrevistado os conhecimentos básicos exigidos para um *trainee* de auditoria são: conhecimentos gerais, contabilidade básica e alguns procedimentos de auditoria.

É importante ressaltar que o candidato a *trainee* que ingressar na auditoria receberá diversos treinamentos, com intuito de aprimorar e aperfeiçoar os seus conhecimentos para depois iniciar os trabalhos de auditoria.

4. Quais os benefícios que a empresa oferece para um *trainee* de auditoria?

Para o entrevistado o principal benefício oferecido pela empresa é a oportunidade de iniciar a carreira numa área tão almejada no mercado, pois o *trainee* irá receber vários treinamentos, poderá ainda receber uma bolsa para estudar em uma faculdade e no curso de inglês. Além dos benefícios voltados para o desenvolvimento profissional o iniciante terá acesso ao plano de saúde e aos demais benefícios definidos por lei.

5. O *trainee* é uma carreira promissora para o estudante de Ciências Contábeis?

De acordo com o entrevistado absolutamente o *trainee* é uma carreira promissora para o estudante de Ciências Contábeis, sendo que o mesmo poderá ser promovido gradativamente no organograma da firma de auditoria.

6. Como é o processo seletivo na sua empresa?

Segundo o profissional de auditoria entrevistado o processo seletivo da firma onde o mesmo trabalha é o seguinte:

- 1º Inscrição do candidato no site, onde ele irá descrever o seu currículo;
- 2º Prova de conhecimentos gerais e inglês na *web*;
- 3º Dinâmica em grupo;
- 4º Entrevista com um ou mais sócios da firma de auditoria.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo identificar a percepção dos auditores sobre o perfil profissional desejado do *trainee* de auditoria independente. Para isto foram realizadas duas pesquisas de campo, com intuito de aproximar do resultado sobre a questão levantada.

Sendo assim, com os resultados das pesquisas desse trabalho, constatou-se que o perfil desejável do *trainee* é composto por diversas características, habilidades, competências e conhecimentos.

Percebeu-se que a idade ideal para um iniciante nesta profissão está na faixa etária de 21 à 24 anos, sendo a formação para este profissional na percepção dos entrevistados a graduação no curso de Ciências Contábeis.

Verificou-se ainda que um candidato(a) a *trainee* casado(a) teria as mesmas oportunidades em um processo seletivo e a fluência em outra língua é considerada um diferencial, porém não é uma exigência.

Os conhecimentos necessários para um *trainee* nos trabalhos de auditoria são: contabilidade básica, procedimentos de auditoria, contabilidade internacional, conhecimentos gerais, dentre outros. É importante ressaltar que o profissional deverá sempre buscar o aperfeiçoamento de seus conhecimentos, com intuito de aplicar na prática e otimizar os trabalhos desenvolvidos pelo mesmo na firma de auditora.

As competências e habilidades importantes para este profissional são várias, entretanto, as principais são: ambição; argumentação; autoconfiança; bom senso; capacitação e busca constante do desenvolvimento profissional; comportamento ético; comprometimento; comunicação; flexibilidade; foco no cliente; lealdade; lidar com pressão e situações tensas; maturidade e responsabilidade; pensamento crítico; relacionamento interpessoal, entre outros.

Contudo, no decorrer do trabalho, ficou claro que o interessado a ingressar na área de auditoria externa que possuir o perfil profissional desejado poderá sobressair sobre os demais, aumentando a chance de ser recrutado pelas firmas de auditoria independente.

Por fim, este trabalho não esgota o assunto estudado, constitui-se em uma área extensa, extremamente importante para todas as firmas de auditoria, portanto, é recomendado estudos complementares nas áreas de contratação de *trainees* e de recursos humanos, pois trata-se de um tema valioso que contribui para a gestão e para o aprimoramento, agregando valor a classe contábil e propiciando benefícios a todos os interessados.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marcelo Cavalcanti. **Auditoria: um curso moderno e completo**. 7ª Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ATTIE, William. **Auditoria: conceitos e aplicações**. 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 1998.

ATTIE, William. **Auditoria: conceitos e aplicações**. 6ª Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

BOYNTON, Willian C.; JOHNSON, Raymond N.; KELL, Walter G. **Auditoria**. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

CFC, **Grandes de capital fechado terão de contratar auditor**, disponível em: <<http://www.portalcfc.org.br/noticia.php?new=9860>>, acesso em 14. Nov. 2013.

CFC, **Resolução nº 803 de 1996 – Código de Ética Profissional do Contador**, disponível em: <http://www.cfc.org.br/portal_novo/legislacao_contabil/doc>, acesso em 07. Dez. 2013.

CFC, **Resolução nº 821 de 1997 - NBC P 1 – Normas Profissionais de Auditor Independente**, disponível em: <http://www.cfc.org.br/sisweb/sre/docs/res_803.doc>, acesso em 26. Jan. 2014.

CFC, **Resolução nº 1.246 de 2009 – Participação de estudantes em trabalho auxiliares da profissão contábil**, disponível em: <http://www.cfc.org.br/sisweb/sre/docs/res_1246.doc>, acesso em 20. Mar. 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2ª Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CREPALDI, Silvio Aparecido. **Auditoria Contábil: teoria e prática**. 4ª Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

DANTAS, Marcus Leal. **Auditoria**, disponível em: <http://www.marcusdantas.com.br/files/auditoria_instalacoes_portuarias.pdf>. Acesso em: 10 de jan. 2014.

FRANCO, Hilário. **Auditoria Contábil**. 1ª Ed. São Paulo: Atlas 1985.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 1991.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar: como fazer uma pesquisa qualitativa em Ciências Sociais**. Rio de Janeiro: Record, 1999.

IBRACON, **Carreira do Auditor**, disponível em: <<http://www.ibracon.com.br/ibracon/Portugues/detInstitucional.php?cod=22>>, acesso em 09. Nov. 2013.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; KANITZ, Stephen Charles; MARTINS, Eliseu; RAMOS, Alkíndar de Toledo; CASTILHO, Edison; BENATTI, Luiz; FILHO, Eduardo Weber; JUNIOR, Ramon Domingues. **Contabilidade Introdutória**. 7ª Ed. São Paulo: Atlas, 1998.

IUDÍCIBUS, Sérgio de. **Teoria da Contabilidade**. 10ª Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

JOCHEM, Laudelino. **Contabilidade: uma visão crítica da evolução histórica**. Curitiba: Juruá Editora, 2009.

JUNIOR, José Hernandez Perez; FERNANDES, Antonio Miguel; RANHA, Antonio; CARVALHO, José Carlos Oliveira de. **Auditoria das demonstrações contábeis**. 2ª Ed. Rio de Janeiro: FGV, 2011.

JUNIOR, Thomaz Wood; FILHO, Vicente Picarelli. **Remuneração e carreira por habilidades e por competências: preparando a organização para a era das empresas de conhecimento intensivo**. 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de Pesquisa**. 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MARION, José Carlos. **Contabilidade Básica**. 9ª Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARION, José Carlos. **Contabilidade Empresarial**. 15ª Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MATTAR, João. **Metodologia científica na era da informática**. 3ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

PEPINELLI, Rita de Cássia Correa; DUTRA, Marcelo Haendchen; ALBERTON, Luiz. **A percepção dos auditados em relação às competências comportamentais dos auditores independentes: Um estudo empírico na região da grande Florianópolis/ SC**, disponível em: <<http://www.congressosp.fipecafi.org/web/artigos112011/457.pdf>>, acesso em 02. Nov. 2013.

RECEITA FEDERAL, **Lei nº 11.638 de dezembro de 2007**, disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/Legislacao/Leis/2007/lei11638.htm>>, acesso em 03. Nov. 2013.

ROBBINS, Stephen P.; tradução técnica Reynaldo Marcondes. **Comportamento Organizacional**. 11ª Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SÁ, Antônio Lopes de. **Teoria da Contabilidade**. 5º Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

SCHMIDT, Paulo; SANTOS, José Luiz dos. **História do Pensamento Contábil**. São Paulo: Atlas, 2006.

SILVA, M. R. **Conhecimento à melhoria da atuação profissional do contador na cidade de São Paulo: pesquisa face às exigências do mercado de trabalho**. 2003. 226 p. **Dissertação (Mestrado em Controladoria e Contabilidade Estratégica)** – Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado – FECAP, São Paulo, 2003.

APÊNDICES

Apêndice A- Questionário com profissionais da área de auditoria

Apêndice B- Questionário com um profissional de auditoria independente e professor universitário

APÊNDICE A - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

PESQUISA ACADÊMICA

Atenção:

- As respostas devem considerar a realidade momentânea;
- As informações fornecidas são confidenciais. Serão tratadas estatisticamente de maneira coletiva;
- Os dados coletados, em nenhuma hipótese, servirão para julgamento ou críticas de situações individuais.

1- Há quantos anos trabalha na área de auditoria?

- Menos de 2 anos;
- De 2 à 5 anos;
- De 5 à 10anos;
- De 10 à 15 anos
- Mais de 15anos.

2- Qual é sua função na empresa?

- Sócio
- Gerente
- Auditor Supervisor
- Auditor Sênior
- Auditor Pleno
- Assistente
- Trainee*

3- Qual seria a idade ideal para um *trainee* de auditoria independente?

- Menos de 21 anos
- 21 à 24 anos
- 25 à 27 anos

- 28 à 30 anos
- Mais de 30 anos

4- Qual a formação ideal para um *trainee* de auditoria externa?

- Administração
- Ciências Contábeis
- Economia
- Direito
- Estatística
- Ciência da Informação
- Outras. Qual? _____

5- No seu entendimento, um candidato(a) a *trainee* casado(a) teria as mesmas oportunidades em um processo seletivo?

- Sim
- Não

6- A fluência em outro idioma é necessária para um candidato a *trainee*?

- Sim
- Não

7- Se a sua resposta anterior foi afirmativa, qual o idioma teria mais receptividade para o serviço de auditoria externa?

(Podendo marcar mais de uma opção)

- Inglês
- Espanhol
- Alemão
- Outros

8- Quais são os conhecimentos necessários para um *trainee* nos trabalhos de auditoria?

(Podendo marcar mais de uma opção)

- Contabilidade Básica
- Contabilidade Internacional
- Procedimentos de Auditoria
- Direito Empresarial
- Legislação Tributária
- Matemática Financeira
- Estatística
- Economia
- Outros. Qual? _____

9- Qual seria a importância das competências para quem se interessa em ingressar na área de auditoria externa como *trainee*?

Competências	Nenhuma	Pouquíssima	Pouca	Muita	Muitíssima
Ambição					
Argumentação					
Autoconfiança					
Bom senso					
Capacitação e desenvolvimento profissional					
Comportamento ético					
Comprometimento					
Comunicação					
Criação e Inovação					
Empreendedorismo					
Flexibilidade					
Foco no cliente					
Lealdade					
Lidar com pressão e situações					

tensas					
Liderança					
Maturidade e responsabilidade					
Motivação					
Pensamento Critico					
Proatividade e Dinamismo					
Relacionamento Interpessoal					
Resolução de Problemas, conflitos e negociação					
Trabalhos em Equipe					

APÊNDICE B - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS
PESQUISA ACADÊMICA

1. Qual o perfil do *trainee* de auditoria?

2. Quais são as habilidades necessárias para um *trainee* de auditoria?

3. Quais são os conhecimentos básicos exigidos para um *trainee*?

4. Quais os benefícios que a empresa oferece para um *trainee* de auditoria?

5. O *trainee* é uma carreira promissora para o estudante de Ciências Contábeis?

6. Como é o processo seletivo na sua empresa?
