

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC**

**CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**EDUARDO PACHECO**

**COMPETÊNCIAS EXIGIDAS NA CONTRATAÇÃO DE CONTADORES NO INÍCIO  
DA CARREIRA DE AUDITORIA EXTERNA**

**CRICIÚMA**

**2019**

**EDUARDO PACHECO**

**COMPETÊNCIAS EXIGIDAS NA CONTRATAÇÃO DE CONTADORES NO INÍCIO  
DA CARREIRA DE AUDITORIA EXTERNA**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharelado no curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador(a): Prof. Dr. Sílvio Parodi Oliveira Camilo

**CRICIÚMA**

**2019**

**EDUARDO PACHECO**

**COMPETÊNCIAS EXIGIDAS NA CONTRATAÇÃO DE CONTADORES NO INÍCIO  
DA CARREIRA DE AUDITORIA EXTERNA**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharelado, no Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Auditoria.

Criciúma, 03 de julho de 2019.

**BANCA EXAMINADORA**

Prof. Sílvio Parodi Oliveira Camilo - Doutor - (UNESC) - Orientador

Prof. Luciano da Rocha Ducioni - Especialista - (UNESC)

Prof. Andréia Cittadin - Mestre - (UNESC)

**Dedico primeiramente este trabalho a Deus,  
por ser minha inspiração diária, meu guia,  
meu alicerce, também a minha esposa, ao  
meu pai, minha mãe e ao meu irmão.**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, mais do que justificável, por todas as conquistas até o momento. Agradeço pela minha saúde física e mental, pelas forças em meio à dificuldade, pela sabedoria ao longo de todo trabalho e por estar comigo quando eu mais precisei.

Agradeço a minha esposa, Ediane F. de Castro, pelo carinho, paciência e apoio, pela compreensão diante das ausências e pelos incentivos incondicionais para que esse sonho pudesse ser alcançado.

Agradeço ao meu orientador Dr. Sílvio Parodi Oliveira Camilo, que em meio a sua agenda carregada de compromissos, encontrou tempo para conceder as orientações necessárias e me privilegiou com seu avançado conhecimento e sua confiança.

Agradeço aos meus pais, Ricardo Valentim Camargo Pacheco e Berenice Maia do Canto, pelos ensinamentos e incentivos ao estudo, que por meio a educação podemos alcançar nossos objetivos, realizações pessoais e profissionais.

Agradeço ao meu irmão Leonardo Pacheco, pelo imenso apoio, auxílio e pelos impulsos.

Agradeço aos pais e irmãos da minha esposa, que de alguma forma sempre me apoiaram e motivaram a conseguir alcançar meus objetivos inicialmente delineados.

Agradeço aos meus professores, pelo compartilhamento de conhecimentos e experiências ao longo dessa jornada, e principalmente, pelas amizades construídas.

Agradeço aos meus colegas, pelas discussões e debates, transferência de conhecimentos e amizade durante o curso.

Agradeço ao departamento de Ciências Contábeis da UNESC pelo apoio e por demonstrar sempre disponibilidade para me ajudar.

Agradeço a Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC), por me oferecer serviços de excelência e ensino de qualidade durante toda a minha graduação.

Agradeço aos respondentes e empresas de auditoria que aceitaram colaborar com esta investigação, cuja contribuição foi indispensável para a conclusão alcançada.

Agradeço a minha supervisora Katharine Magnus, pelo amplo incentivo aos

meus objetivos e aos meus colegas de trabalho da empresa Industrial Pagé, que perdoaram as minhas ausências e me substituíram com maestria quando precisei me dedicar ao curso.

Agradeço aos amigos, que em todo o tempo me encorajaram a seguir meus sonhos e me animaram todas as vezes que me encontrei preocupado.

Agradeço ao meu pastor Roberto Diello, pelas boas palavras e pelo seu empenho em ajudar a superar meus desafios. Agradeço também por sempre acreditar na minha capacidade de ser alguém melhor para a sociedade.

A todos, um muito obrigado.

**“Sem esforço, seu talento nada mais é do que potencial desperdiçado. Sem esforço, sua habilidade nada mais é do que o que você poderia ter feito, mas não fez.”**

**Angela Duckworth**



## COMPETÊNCIAS EXIGIDAS NA CONTRATAÇÃO DE CONTADORES NO INÍCIO DA CARREIRA DE AUDITORIA EXTERNA

Eduardo Pacheco<sup>1</sup>

Prof. Dr. Sílvio Parodi Oliveira Camilo<sup>2</sup>

**RESUMO:** O interesse de empresas internacionais por negócios no Brasil e as turbulências do ambiente organizacional têm gerado muitas atividades às auditorias contábeis. A literatura tem apontado a necessidade de qualificação mais intensiva desses profissionais do campo. Nesse cenário, agentes contábeis de auditoria necessitam de capacidades técnicas e certas competências inerentes a suas atividades. Este estudo objetiva analisar as categorias e competências mais exigidas por empresas de auditoria externa na contratação e execução dos trabalhos na carreira profissional. Quanto a metodologia se utilizou uma abordagem quantitativa, e quanto aos objetivos este estudo se caracteriza como descritivo e exploratório. O procedimento técnico selecionado foi o levantamento (*survey*) e a amostra do estudo foi composta por 67 profissionais responsáveis pela contratação atuantes em todo o Brasil em empresas de auditoria externa. Assim, a análise multivariada de dados foi realizada por meio de análise fatorial, com testes suplementares mediante análise de correspondência. A doutrina do campo permitiu a estruturação das competências em 7 categorias de análises compostas por 24 variáveis. Os resultados demonstraram que o conjunto de categorias composta por Competências Específicas, Competências Técnicas de Gestão, Competência Intelectuais e a Característica Básica tem maior relevância na contratação, percebendo-se importância do conhecimento teórico e técnico em áreas Gerais da Contabilidade, Auditoria, Informática e Administração. Os resultados podem auxiliar empresas de auditoria no processo de planejamento de contratação de auditores iniciantes. Igualmente, contribuir com a grade curricular dos cursos de Ciências Contábeis no sentido de desenvolver ementas de disciplinas com aderência aos requisitos de mercado.

**PALAVRAS – CHAVE:** Auditor Externo. Competência. Perfil profissional.

**AREA TEMÁTICA:** Tema 07 – Auditoria, Perícia e Investigação Contábil.

### 1 INTRODUÇÃO

A auditoria contábil é definida como uma área voltada a dar confiabilidade às informações contábeis, sendo efetivada por meio de técnicas e exames contábeis, tornando esse ramo na posição de destaque no Brasil devido a investimentos internacionais implantados no país e expansão do mercado interno (ATTIE, 2018).

---

<sup>1</sup> Acadêmico do curso de Ciências Contábeis da UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.

<sup>2</sup> Pós-doutor em Ciências Contábeis (UFSC), Doutor em Administração (UNIVALI), Mestre em Administração (PUCRS), Especialista em Finanças das Empresas (UFRGS), Graduação em Ciências Contábeis (UNISINOS), em Administrador de Empresas (FAPCCA), em Ciências Jurídicas e Sociais (UNISINOS) e em Ciências Econômicas (UNISUL).





Entre os tipos de auditoria, interna e externa, o profissional responsável por emitir uma opinião sobre as demonstrações contábeis de uma organização é o auditor externo ou independente. Sua responsabilidade é constatar se as demonstrações estão de acordo com a posição patrimonial e financeira, o resultado das operações, as mutações do patrimônio líquido e demais demonstrações (ALMEIDA, 2017).

Por ser a auditoria independente uma área importante para o mercado, requisitada por usuários externos (pessoas físicas ou jurídicas), o auditor vira uma peça chave para o resultado de uma empresa de auditoria. O papel de um auditor está na prestação de serviço utilizando-se de critérios e procedimentos conforme as normas de auditoria (ATTIE, 2018).

Uma vez que o resultado das empresas de auditoria depende da qualidade de seus trabalhos, e conseqüentemente da competência dos seus profissionais, o objetivo de empresas de auditoria ao recrutar candidatos é que atendam um conjunto mínimo de requisitos. A exigência na contratação está geralmente atrelada a conhecimento, característica, competência e atributos do indivíduo (ALMEIDA, 2017).

Com base nesse contexto, este estudo propõe responder à seguinte questão: Quais são as competências requeridas por empresas de auditoria externa para contratação de contadores no início de carreira?

O objetivo geral deste trabalho consiste em analisar as categorias e competências mais exigidas por empresas de auditoria externa na contratação e execução dos trabalhos na carreira profissional. Para atingir o objetivo geral se tem como objetivos específicos: (i) apresentar os dados descritivos da pesquisa; (ii) extrair os fatores das competências mais exigidas na contratação de profissionais do auditor independentes; (iii) identificar as categorias de competências com maior carga fatorial.

Visando justificar a importância da pesquisa, Crepaldi e Crepaldi (2016) retratam um mercado cada vez mais competitivo e global, provocando os profissionais a buscar aprimoramento de suas técnicas e competências. Segundo o autor, pesquisas sobre o tema enriquecerá a literatura contribuindo para um melhor desenvolvimento dos profissionais de auditoria. Muitas pesquisas abrangem competências do contador em geral (CARDOSO, 2006), atributos de um auditor interno (CARNEIRO, 2013), competências de um auditor em uma Big Four (COELHO *et al.*, 2018), e até mesmo em outras especificações da área contábil, entretanto mostra-se à necessidade de uma pesquisa feita juntamente com responsáveis pela contratação nas empresas de auditoria.

Do mesmo modo, o estudo pretende fornecer informações importantes para as empresas auditadas, visto que possuirão o discernimento do tipo de profissional que estará atuando junto à organização no momento da prestação de serviço, dado que as competências requeridas pelas empresas de auditoria possam ser também verificadas na prática.

A fim de favorecer os acadêmicos, a intenção da presente pesquisa é alcançar alunos que anseiam ingressar na carreira de auditoria contábil, bem como aos gestores dos cursos de graduação em Ciências Contábeis. Auxiliar na preparação do aluno nesta etapa favorece também as organizações de auditorias, uma vez que consegue preencher a necessidade que essas empresas têm em recrutar candidatos preparados para a função que irá atuar dentro da organização.

O estudo a seguir está dividido em cinco seções: Além desta introdução; a segunda seção abrange a fundamentação teórica. Em seguida, a terceira seção apresenta-se os procedimentos metodológicos, dando sequência para quarta seção



que discute os resultados de pesquisa. Por fim, a quinta seção exibe as considerações finais, as limitações do trabalho e sugestões para pesquisas futuras.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 DEFINIÇÕES DE COMPETÊNCIAS

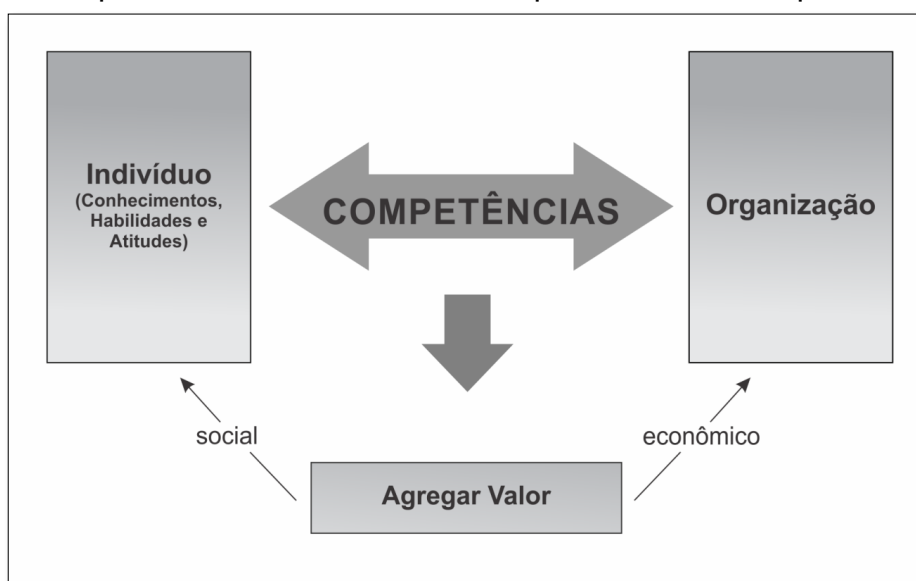
O termo competência conta com diversos significados e aplicações. Um estudo de Loiola (2013) esclarece que o termo competência vem do latim *competere* (procurar ao mesmo tempo, lutar), de *com* (junto) e *petere* (inquirir, procurar, disputar) e que começou a ser usado na idade média onde era preciso estar preparado para a guerra por territórios.

Com o passar do tempo, o conceito de competência buscou alcançar destaque e foi protagonista de diversas discussões entre estudiosos de áreas como a psicologia, administração, recursos humanos, alcançando várias definições para a mesma palavra (CAMARGO, 2012). Segundo estudos de Dutra, Hipólito e Silva (2000), há uma dificuldade em definir a palavra competência, pois ao longo dos últimos 30 anos se vê uma diversidade de interpretações.

Buscando o resgate histórico do conceito de competências, os autores Ruzzarin e Simionovschi (2010) descrevem o surgimento a partir dos anos 70 com a aplicação das teorias relacionadas à maturidade profissional, com o propósito de alinhar estratégias organizacionais e recompensar o desempenho do profissional. Os mesmos autores afirmam ainda que até a década de 90, nas pesquisas realizadas sobre o conceito, foi constatado um vínculo em larga escala exclusivamente com a remuneração.

Para os autores Fleury e Fleury (2001), a competência deve ser capaz de agregar valor social para o indivíduo, como forma de um investimento em si mesmo, como também, agregar valor econômico para a organização, contribuindo para o bom resultado empresarial como é possível visualizar na Figura 1.

Figura 1 – Competências como fonte de valor para o indivíduo e para a organização



Fonte: Adaptada de Fleury e Fleury (2001, pag. 188).



Para Fleury e Fleury (2001), o tema competência começou a entrar na década de 90 em muitas discussões empresariais e acadêmicas, ligado a múltiplas instâncias de compreensão, sendo elas a nível pessoal (a competência do indivíduo), a nível organizacional (as *core competences*) e em nível dos países (sistemas educacionais e formação de competências). Esse artigo enfoca o seu estudo na competência da pessoa, dado o objeto de estudo: competência do auditor.

Segundo Leme (2012), existe inúmeras definições de competências com palavras diferentes, porém todas com sua essência em comum. Parry (1994 apud LEME, 2012) traz a definição de competência como sendo um ajuntamento de conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionadas, podendo ser medido e melhorado por meio de desenvolvimento e treinamento. Do mesmo modo, Ruzzarin e Simionovschi (2010, p. 24) descrevem o conceito de competências da seguinte forma: “competências representam características possíveis de serem verificadas nas pessoas, incluindo conhecimentos, habilidades e atitudes que viabilizam uma performance superior.”.

Fleury e Fleury (2001, p. 188) seguindo a mesma linha de pensamento define a competência como “[...] um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo.”.

O Quadro 1 define os verbos expressos no conceito de Fleury e Fleury (2001, p. 188) baseado na obra de Le Boterf.

Quadro 1: Competências para o Profissional

Verbo	Descrição
Saber agir	Saber o que e por que faz Saber julgar, escolher, decidir.
Saber mobilizar Recursos	Criar sinergia e mobilizar recursos e competências
Saber comunicar	Compreender, trabalhar, transmitir informações, conhecimentos.
Saber aprender	Trabalhar o conhecimento e a experiência, rever modelos mentais; saber desenvolver-se.
Saber engajar-se e comprometer-se	Saber empreender, assumir riscos. Comprometer-se.
Saber assumir responsabilidades	Ser responsável, assumindo os riscos e consequências de suas ações e sendo por isso reconhecido
Ter visão estratégica	Conhecer e entender o negócio da organização, o seu ambiente, identificando oportunidades e alternativas.

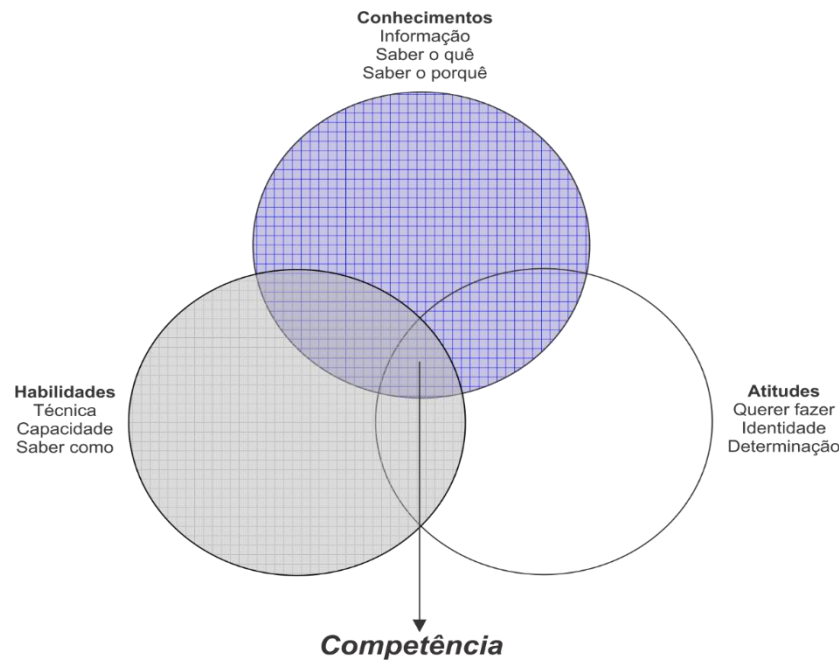
Fonte: Adaptado de Fleury e Fleury (2001, pag. 188)

Observando as definições citadas anteriormente, Leme (2012) descreve que não se pode eleger uma delas, pois no final elas se completam. Ao juntar as descrições, se pode extrair o que se é chamado de “Pilares das Competências”, ou como é chamado também de **C.H.A.** (Conhecimento, Habilidade e Atitude).

Igualmente, Cardoso (2006) define a competência na visão de Durand (1998) apresentando as três dimensões do autor na Figura 2:



Figura 2 – As três dimensões da Competência



Fonte: Durand (1998 apud CARDOSO, 2006, pag. 81)

Semelhantemente, Ruzzarin e Simionovschi (2010) e Leme (2012) acrescentam para melhor compreensão:

- **Conhecimento:** é o SABER, o que se aprende na escola, nos livros, no trabalho, ou seja, o a informação adquirida em muitos ambientes ao longo da vida.
- **Habilidade:** é o SABER FAZER, a utilização dos nossos conhecimentos no dia-a-dia, aptidão ou capacidade necessária para fazer algo.
- **Atitude:** é o FAZER, exercitar nossa habilidade de um determinado conhecimento, traduzir a prática dos conhecimentos técnicos e suas habilidades pessoais, reação ou maneira de ser.

Da mesma forma, Dutra (2001) acredita que a competência é um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, porém acrescenta que essa forma tem se mostrado pouco instrumental, pois possuir os conjuntos não garante que as empresas se beneficiarão diretamente com elas. O autor descreve que é preciso olhar o indivíduo não só pelas suas competências, mas pela sua capacidade de entrega também. Dutra (2001, p. 29) explica que o termo entrega “refere-se ao indivíduo saber agir de maneira responsável e ser reconhecido por isso”. Ao olhar o indivíduo pela capacidade de entrega, se tem o entendimento mais apropriado para avaliá-las, estabelecer recompensas e orientar o seu desenvolvimento.

Embora se encontre centenas de artigos relacionados com o termo e muitos livros tenham-se sido escritos sobre competências no país, Fernandes (2013) descreve que boa parte das obras segue um conceito de competências originalmente descrito por Fleury e Fleury (2004) e Dutra (2001).



Para Resende (2003), o termo competência nem sempre foi utilizado de forma positiva como é no presente, com o significado de expressar a capacidade de fazer algo ou saber fazer alguma coisa. Anteriormente o termo era empregado em situações negativas como expressar a incompetência de alguém com o poder de ferir a sensibilidade, acima dos termos despreparado ou ineficiente, por exemplo.

Um estudo de Rocha e Nascimento (2014) com objetivo de ampliar a compreensão sobre a competência, esclarece que os atributos e características pessoais incorporam a competência na dimensão das Atitudes. Entre as bases teóricas que sustentam essa afirmação, Batista (2008) acrescenta a relevância das características pessoais comparando os componentes que constituem a competência com um *Iceberg*, que apresenta duas partes, uma visível e outra escondida. As habilidades e conhecimentos seriam a parte visível, por ser possível desenvolver com treinamento e susceptível a ser ensinada, enquanto a parte que fica escondida assimila a atitudes sustentadas pelos atributos e características pessoais, com maior dificuldade de desenvolvimento e de difícil acesso.

## 2.2 COMPETÊNCIAS DO CONTADOR

Para Cardoso (2006), a exigência de determinadas competências, vem atingindo o contador, sem dúvida, devido as recentes alterações no mundo dos negócios. Para o autor, a evolução da economia e das organizações vai exigir diferentes competências aos longos dos tempos.

No Brasil, a Resolução CNE/CES nº 10/2004 institui as diretrizes curriculares do Curso de Ciências para as Instituições de Ensino Superior e evidencia quais as competências e habilidades necessárias para a formação do profissional contábil. Entre elas estão em utilizar adequadamente as terminologias, visão sistemática, elaborar relatórios e pareceres organizacionais, aplicar a legislação contábil adequadamente, motivação a liderança, responsabilidade, capacidade crítico analítica e exercer a ética e a proficiência em procedimentos

Contudo, o contador deve desenvolver e aprimorar competências que ultrapasse os conhecimentos tradicionalmente relacionados à Contabilidade (societária e fiscal), além de dominar a técnica contábil. Segundo Pires, Ott e Damacena (2009), o mercado de trabalho exige isso do contador para manter-se competitivo no presente.

A fim de obter o perfil desejado do egresso dos cursos de ciências contábeis das universidades de Santa Catarina, Kruger *et al.* (2013) desempenharam um estudo no qual utilizaram competências em consonância com a resolução CNE/CES nº10, de 16 de dezembro de 2004 e as orientações do Conselho Federal de Contabilidade (CFC). Entre as competências, destacaram-se as habilidades de comunicação. Intelectual, empreendedorismo, aprender a aprender, atualização profissional, ética profissional, liderança, trabalho em equipe, interdisciplinaridade, conhecimentos gerais, saber lidar com as mudanças e enfrentar desafios.

Segundo o contexto, Reis *et al.* (2015) realizaram um estudo com a proposta de identificar qual a percepção dos discentes do curso de Ciências Contábeis com relação às habilidades e competências necessárias para a atuação do profissional contábil. No resultado da pesquisa ficou evidenciado que o contador, na percepção dos discentes, deve ser dotado de conhecimentos teóricos em sua área e em outras afins, organização na execução do trabalho, ser responsável por suas ações, comprometido com a profissão e ser dotado de conduta éticas.





Em seu estudo no Brasil, Cardoso, Riccio e Albuquerque (2009) selecionaram e desenvolveram um modelo com 13 principais competências para o contador. Coelho *et al.* (2018) na visão de Cardoso, Riccio e Albuquerque (2009) apresentaram essas competências em quatro fatores conforme demonstrado no Quadro 2:

Quadro 2: Competências do contador

Fator	Competências	Descrição
Competências Específicas	Contabilidade e Finanças, Legal e Ferramentas de controle.	Congrega as competências voltadas aos conhecimentos específicos da área da Contabilidade, orçamento, planejamento, custos e controles internos; inclui competências específicas na parte da administração e planejamento tributário; e inclui características básicas do profissional relacionadas a sua competência técnica.
Competências de Conduta e Administração	Comunicação, Empreendedora, Estratégica e Integridade e Confiança.	Inclui competências relacionadas a visão do negócio e a sua conduta perante as negociações internas e externas. Abrange comunicação, análise e resolução de problemas. Abrange a capacidade do contador de entender o negócio da organização para poder administrar todos os interesses relacionados aos dados que ele procura apurar. Estão relacionadas também com a postura profissional de integridade e confiança necessária para o exercício de sua função.
Competências de Técnicas de Gestão	Gestão na informação, Negociação e Técnicas de gestão.	Compreende a capacidade de gerenciar informações dada a importância da Tecnologia da Informação (TI) e os sistemas de gestão integrados, conhecidos como <i>Enterprise Resource Planning (ERP)</i> . Deve-se aliar esse aspecto à competência em negociação de critérios para o estabelecimento de um eficiente sistema de informação, passando pelo conhecimento sobre técnicas de gestão utilizadas pelas organizações.
Competências de Articulação	Ouvir eficazmente, Atendimento e Trabalho em equipe.	Envolve a capacidade de ouvir e atender aos diversos usuários das informações gerenciais que o contador administra. Toda essa exigência está vinculada à capacidade de trabalhar em equipe. O modelo genérico metodologicamente validado por Cardoso (2006) apresenta as principais competências de um contador.

Fonte: Cardoso, Riccio e Albuquerque (2009 apud Coelho *et al.*, 2018, pag. 156)

Santos, Vasconcelos e Jesus (2011) buscaram identificar as competências exigidas para o desempenho da função de *controller*, utilizando as competências abordadas por Cardoso (2006). No resultado do artigo, as competências mais requeridas foram às de contabilidade e finanças, integridade e confiança, trabalho em equipe e autocontrole.

Ao pesquisar quais competências comportamentais são utilizadas pelo profissional contábil nas organizações empresariais, foi destacado a ausência de respondentes com o perfil comportamental inovador, referindo-se a profissionais com competências em foco no mercado, pensamento criativo e visão de mudança (SILVA, 2017).

Vale ressaltar que por meio de um estudo realizado por Silva (2018), onde o objetivo era analisar o perfil profissional do contador requerido pelo mercado de trabalho, o autor identificou que o contador ainda possui um caminho a percorrer para atingir o equilíbrio das competências comportamentais que *a International Accounting*



*Education Standards Board* (IAESB) descreve ser essenciais para o novo profissional contábil. A IAESB é um órgão internacional dedicado à elaboração de normas de educação na área de contabilidade.

### 3.2 COMPETÊNCIAS DO AUDITOR

Segundo o contexto, a Norma Brasileira de Contabilidade – Auditores Independentes (NBC PA 01) (CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE, 2009), aponta quais as competências a serem observados pelos auditores, que são: integridade, objetividade, competência profissional, confidencialidade e comportamento profissional. Segundo a NBC PA 01 (Conselho Federal de Contabilidade, 2009), a competência pode ser desenvolvida por diversos métodos: educação profissional; desenvolvimento profissional contínuo, incluindo treinamento; experiência de trabalho; orientação de pessoal mais experiente; entre outros.

Dentre os métodos, a Educação Profissional Continuada (EPC) além de ser necessária, é exigida pela Norma Brasileira de Contabilidade – Profissionais de Contabilidade (NBC PG 12 – R3). A norma prevê que todos profissionais devem cumprir no mínimo 40 horas de educação continuada (CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE, 2017).

Um estudo de Moraes, Martins e Alberton (2017) tratou de verificar a percepção dos auditores inscritos no Cadastro Nacional dos Auditores Independentes (CNAI) quanto a efetividade da capacitação realizada para o cumprimento da NBC PG 12 – R3. Como resultado, os autores observaram que mesmo antes da obrigatoriedade, os profissionais já realizavam capacitações além do que a norma estabelece.

Em um estudo realizado junto às empresas de auditoria, Alberton (2002) apresentou uma lista de competências que as empresas buscam na contratação de seu pessoal. Entre elas estão: Trabalho em equipe, maturidade/comprometimento, relacionamento interpessoal, capacidade de assimilar mudanças, capacidade de persuasão, argumentação, liderança, expressão corporal, segurança pessoal, capacidade de resolução de problemas, traços de honestidade, comportamento retilíneo, sociabilidade, carências, boa comunicação verbal e não verbal, flexibilidade, persistência e gosto pelo aprendizado contínuo.

Com o objetivo de identificar as competências exigidas de um auditor ao nível de auditoria externa, Henríquez, Ávila e Bustamante (2006) comprovaram que não há exatidão quanto as competências exigidas, uma vez que cada organização é diferente e, portanto, requerem pessoas com diferentes qualidades.

Segundo Attie (2018), para que o trabalho mereça toda a credibilidade possível, o perfil do auditor deve começar com no mínimo a honestidade e equilíbrio, pois sua opinião influencia outras pessoas, como acionistas, proprietários, clientes, fornecedores em relação a eventos comerciais e financeiros.

Ainda que exista relevância do auditor externo para o mercado econômico-financeiro, pesquisas revelaram a carência desses profissionais no mercado de trabalho e a preocupação das firmas de auditoria na captação e retenção destes profissionais no Brasil (AMORIM, 2012). Para a autora, um dos motivos que desestimulam a escolha da carreira de auditor é a exigência de algumas competências como disposição para horas extras, devido a elevada carga de trabalho e a diversidades de conhecimentos. No entanto, algumas competências exigidas



estimulam os profissionais a escolher a carreira de auditor como capacidade de viajar a trabalho, responsabilidade técnica e ética.

Camargo (2012) buscou a percepção dos profissionais que tiveram contato com os profissionais de auditoria. A estrutura de competências que a autora usou em sua pesquisa, foi desenvolvida por meio de principais estudos sobre competência do auditor nos últimos 20 anos. As competências utilizadas são apresentadas no Quadro 3:

**Quadro 3: Estrutura de competências**

<b>Fator</b>	<b>Competências</b>
Habilidades Intelectuais	Raciocínio crítico, pesquisa, coleta de dados, investigação, resolução de problemas, capacidade de fazer exceções, habilidades analíticas, inteligência, raciocínio rápido, processamento multivariado, percepção, pensamento lateral, capacidade de identificar informações relevantes e julgamento profissional.
Habilidades Pessoais	Ambição, dinamismo, ceticismo profissional, flexibilidade, comportamento ético, lealdade, motivação, gestão do tempo, empreendedorismo, pro atividade, capacitação e desenvolvimento profissional, comprometimento, responsabilidade, entusiasmo, criatividade, autoconfiança, administração do estresse e persistente.
Habilidades Interpessoais e de Comunicação	Habilidade de treinamento, relacionamento interpessoal, trabalho em equipe, argumentação, resolução de conflitos e comunicação.
Habilidades Organizacionais e de Gestão de Negócios	Liderança e foco no cliente.

Fonte: Adaptado de Camargo (2012, pag. 86-88).

Os resultados de sua pesquisa indicaram que muitas das competências dos profissionais de auditoria são melhoradas e adquiridas ao longo da carreira. Além disso, as percepções eram elevadas para as competências como comunicação, habilidades de treinamento, relacionamento interpessoal e liderança.

Em seu estudo, Carneiro (2013) buscou saber quais atributos o auditor interno deve possuir. Em seu resultado, as competências em destaques foram a integridade, a capacidade de compreensão do meio e condicionante, espírito crítico e saber estimular o diálogo. As mesmas competências também servem para o auditor independente. Para o autor, o perfil não pode ser o mesmo do passado, onde se tinha uma pessoa metódica e desagradável. O profissional do futuro deverá conter além de seus conhecimentos nas áreas de Auditoria, Contabilidade e Economia, formação profissional complementar nas áreas da Gestão de Risco e Informática.

Em um mercado cada vez mais global e competitivo, o profissional deve buscar constante aprimoramento de suas técnicas. As rotinas tradicionais são precisas, porém não são suficientes para atender a este novo perfil de mercado e as novas exigências (CREPALDI; CREPALDI, 2016).

Almeida (2017) descreve que o principal produto de uma empresa de auditoria externa é seu quadro de profissional, sendo assim, o sucesso dependerá das qualidades de seu pessoal. Por consequência, as empresas de auditoria devem dar destaque na hora de selecionar os candidatos para a contratação. As empresas devem se atentar para as competências, contudo algumas características básicas são necessárias no momento da seleção como: cursar uma faculdade de Ciências





Contábeis, estar dentro da idade-limite, ter potencial de inteligência e boa aparência. Outros pontos que podem ser considerados são: fluência em outras línguas, possibilidade de viajar, possibilidade de trabalhar em regime de horas extras e experiência com computador no âmbito do usuário.

Silva, Martins e Rocha (2017) buscaram identificar a motivação dos discentes de Ciências Contábeis para seguir a profissão de auditor e o resultado da pesquisa apontou que a maioria dos estudantes se encontram motivados em aprender a auditoria por recompensas externas e benefícios profissionais.

Por meio de uma pesquisa realizada pelo Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (IBRACON), Sant’Anna (2018) descreve que o setor e os profissionais devem se atentar para as significativas transformações da atividade (tecnologia, robotização, inteligência artificial) e que os profissionais devem buscar se preparar de modo adequado para superar as dificuldades.

Ao buscar quais características principais do graduado em Ciências Contábeis são necessárias para atender a demanda profissional das firmas de auditoria no padrão de uma *Big Four*, Medeiros (2018) verificou a importância do conhecimento técnico de assuntos fiscais e tributários para a firma de auditoria, enquanto as competências assiduidade e potencial de liderança demonstram ter pouca importância.

Coelho *et al.* (2018) realizaram um estudo com o objetivo de apontar quais as competências exigidas nos primeiros anos da carreira de auditoria em uma *Big Four*. Para realizar a pesquisa, o autor usou as competências apontadas por Cardoso (2006) e Camargo (2012) em seus estudos. Como resultado no estudo de Coelho *et al.* (2018), as competências como o conhecimento em “Contabilidade e Finanças”, “Atualização Profissional”, “Integridade e Confiança”, “Atendimento”, “Comunicação”, “Ouvir Eficazmente” e “Trabalho em Equipe” é exigida frequentemente em trabalho de auditoria. Entre as competências anteriores, trabalho em equipe e atendimento, são exigidas logo no início da carreira de auditor, e que tais habilidades são utilizadas seja em companheiros, como também em clientes auditados. A competência conhecimento em Contabilidade e Finanças está atrelada à competência atualização profissional, sendo obrigatório como explicado anteriormente, porém a pesquisa demonstra que é exigido logo na fase inicial da carreira, pois é preciso dominar e interpretar os conceitos relacionados à área e estar atualizado com as novas técnicas e dados. Para o autor, a competência “Comunicação” está associada em demonstrar boa articulação ao se comunicar por escrito e verbalmente, sendo importante para os profissionais no início da carreira. Em contraponto, as competências menos exigidas nos anos iniciais da carreira são “Empreendedor”, “Visão Estratégica” e “Negociação”.

Na seção seguinte, serão demonstrados os procedimentos metodológicos adotados para a realização do estudo.

### 3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Antes de caracterizar a pesquisa, é preciso entender o papel da pesquisa no processo da investigação científica. Segundo Prodanov e Freitas (2013), a finalidade da pesquisa está em solucionar dúvidas e resolver problemas, utilizando-se de métodos científicos. O autor afirma que a pesquisa sempre é iniciada mediante uma interrogação, um problema, uma situação em que a literatura disponível atualmente não produz uma resposta adequada. De acordo com Gerhardt e Silveira (2009, p. 31),



a pesquisa “possibilita uma aproximação e um entendimento da realidade a investigar, [...]um processo permanentemente inacabado.”.

Sendo assim, verifica-se a necessidade da utilização de procedimentos metodológicos na pesquisa desenvolvida a fim de que os resultados possam contribuir para a literatura atual e para que, se for necessário, possam ser replicadas em futuros projetos.

Deste modo, esse capítulo está subdividido em duas etapas: a primeira, constituída pelo enquadramento metodológico, indicando as características da pesquisa e a segunda de procedimentos de coleta e análise de dados.

### 3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

Para investigar as competências exigidas na contratação de profissionais de contabilidade no início da carreira de auditoria, a presente pesquisa utiliza uma abordagem quantitativa e quanto aos objetivos é classificada como descritiva e exploratório.

A abordagem ao problema utilizada na pesquisa pode ser considerada quantitativa, uma vez que as competências são tratadas mediante o uso de métodos estatísticos que permitem identificar as competências exigidas. Segundo Fonseca (2002), a pesquisa quantitativa se centra na objetividade e é influenciada pelo positivismo, pois considera que a realidade só pode ser compreendida com o auxílio de instrumentos neutros e padronizados com base na análise de dados brutos. Para Prodanov e Freitas (2013), esse tipo de abordagem é utilizado quando se busca pela facilidade em descrever a complexidade de determinada hipótese ou de um problema.

A pesquisa, sob o ponto de vista de seus objetivos pode ser considerada descritiva e exploratória, uma vez que para a investigação da exigência de competências na contratação, fez-se necessário a elaboração de uma estrutura de competências necessárias para o auditor, baseado em estudos similares encontrados na literatura. O pesquisador quando utiliza a pesquisa descritiva, apenas deve registrar e descrever os fatos, sem interferir neles e sem manipular os dados que tem à disposição (PRODANOV; FREITAS, 2013). Do mesmo modo, Gerhardt e Silveira (2009) afirmam esse tipo de estudo tem a pretensão de descrever e explorar os fenômenos e fatos de uma determinada realidade e exige do investigador uma série de informações sobre o que deseja.

Para a investigação, o procedimento técnico utilizado foi o levantamento (*survey*). Fonseca (2002) aponta que esse tipo de procedimento é utilizado em estudos descritivos e é realizado mediante questionários ou entrevistas. Em primeiro lugar, inicia-se com a solicitação de informações a um significativo grupo envolvido com o problema estudado, para então, por meio de uma análise quantitativa, obter os resultados conforme aos dados coletados (PRODANOV; FREITAS, 2013). As vantagens de usar esse procedimento estão na rapidez e economia, no conhecimento direto da realidade e na aquisição de dados em conjunto que possibilitam um aproveitamento melhor na análise estatística (GERHARDT E SILVEIRA, 2009).

Além disso, a presente pesquisa tem caráter exploratório, pois foi utilizado mecanismos estatísticos, com o uso amplo de fatores e variáveis combinadas, ainda não avaliados, quanto aos objetivos. (FRIEL, 2009).

A técnica de levantamento utilizada para coletar as exigências na contratação foi um questionário. As principais vantagens de utilizar o questionário estão em economizar tempo, rapidez, exposição menor a riscos de distorções pela não



influencia do pesquisador e ampliação da área geográfica da pesquisa atingindo maior número de pessoas comparando com a entrevista (GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

### 3.2 PROCEDIMENTO DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

A amostra do estudo é composta por profissionais de auditoria responsáveis pela seleção e recrutamento, que ocupam os cargos de Auditor responsável (Gestores), Auditor Externo (Gerentes e Sócios) ou Recursos Humanos (Psicólogos).

O questionário foi segregado em três etapas. A primeira etapa possui 6 questões sobre formação, faixa etária, sexo, função, com a finalidade de obter o perfil dos profissionais respondentes. A segunda etapa abrange as informações sobre a empresa da auditoria e possui 7 questões. A terceira e última etapa é constituída de questões sobre competências adquiridas ao longo da pesquisa e foram utilizadas competências de diversos autores, no qual o profissional respondente deveria classificar o nível de exigência das competências na contratação. Para a classificação das competências foi adotada uma escala do tipo *Likert* – do menor ao maior nível de exigência, em que 0 indicava “competência não exigida na contratação de profissionais” e 5 “competência extremamente exigida na contratação de profissionais”. O tempo médio para responder o questionário foi estimado em 10 minutos.

Para obter os resultados, o questionário foi enviado aos respondentes por meio da *internet*, utilizando a ferramenta *Google™ Docs*. A abordagem aos profissionais foi realizada conforme mostra o Quadro 4 abaixo:

Quadro 4: Etapas da Abordagem aos profissionais.

<b>Etapas</b>	<b>Descrição</b>
1ª Etapa	Listar todas as empresas de auditoria utilizando a lista de Associados Pessoa Jurídica disponibilizada no site do Instituto dos Auditores Independentes do Brasil - IBRACON
2ª Etapa	Verificar junto a empresas e professores conhecidos, os contatos com empresas de auditoria para ter acesso aos profissionais.
3ª Etapa	Entrar no site de cada empresa listada no site da IBRACON e enviar e-mail solicitando aos responsáveis pela contratação responder ao questionário.
4ª Etapa	Ter acesso ao perfil de cada empresa por meio do <i>LinkedIn®</i> e mediante a essa rede social, entrar em contato com os profissionais para solicitar o preenchimento do questionário.
5ª Etapa	Entrar em contato com o Conselho Regional de Contabilidade – CRC de cada estado para solicitar o envio do questionário as empresas de auditoria.

Fonte: Elaborado pelo autor.

O emprego do *survey* possibilitou 67 respostas. O acesso aos respondentes foi dificultado em vista da extensa área geográfica e ao difícil acesso as empresas de auditoria. Como delimitação, deve-se observar que o estudo se restringe a uma amostra de profissionais responsáveis pela contratação atuantes em todo o Brasil em empresas de auditoria externa. Os dados foram coletados no período de 27 de março a 18 de maio de 2019.

O Quadro 5 apresenta as categorias analíticas formadas por meio de variáveis operacionais representativas de competências, conforme elencadas no questionário utilizado para a coleta de dados:



**Quadro 5: Categorias e Variáveis Operacionais**

(continua)

<b>Categorias</b>	<b>Variáveis</b>	<b>Questões</b>	<b>Autores</b>
Características Básicas	Expressão Corporal	Demonstra certa forma de se trajar, bom aspecto físico (cabelo cortado, etc.), conduta apropriada e maneira agradável de se expressar.	Alberton (2002); Cardoso (2006); Almeida(2017).
	Fluência em Língua Estrangeira	Falar e compreender a fala de uma determinada língua estrangeira sem quebras, além da capacidade de participar de negociações do idioma utilizando o próprio idioma, sem se depender de outras línguas.	Henríquez, Ávila e Bustamante (2006); Pires, Ott e Damacena (2009); Amorim (2012); Reis <i>et al.</i> (2015); Almeida (2017); Medeiros (2018).
	Viagem a Trabalho	Capacidade de se deslocar para todo o território nacional para atividades referentes às ações de auditoria.	Alberton (2002); Henríquez, Ávila e Bustamante (2006); Amorim (2012); Almeida (2017).
	Horas Extras	Capacidade de trabalhar em regime de horas suplementares, além da jornada regular.	Alberton (2002); Henríquez, Ávila e Bustamante (2006); Amorim (2012); Almeida (2017).
	Informática	Apresenta conhecimentos em informática no âmbito do usuário em Microsoft Office (principalmente em Excel - Avançado), sistemas ERP, etc.	Henríquez, Ávila e Bustamante (2006); Cardoso, Riccio e Albuquerque (2009); Almeida (2017); Medeiros (2018).
Competências Intelectuais	Bom Senso	Possui capacidade de fazer julgamentos lógicos ao longo dos trabalhos. Ser tolerante dentro do que é justo. Busca o equilíbrio e a serenidade.	Henríquez, Ávila e Bustamante (2006); Camargo (2012); Reis <i>et al.</i> (2015); Crepaldi e Crepaldi (2016); Medeiros (2018).
	Autoconfiança	Consegue ser seguro de sua própria conduta, capacidade mental e intelectual. Confia em si mesmo em situações difíceis.	Alberton (2002); Camargo (2012); Crepaldi e Crepaldi (2016).
	Conhecimento Teórico	Possui conhecimento prévio sobre auditoria, por meio de cursos e leitura.	Henríquez, Ávila e Bustamante (2006); Pires, Ott e Damacena (2009); Carneiro (2013); Kruger <i>et al.</i> (2013); Reis <i>et al.</i> (2015); Crepaldi e Crepaldi (2016); Medeiros (2018).
	Conhecimento Prático	Conhece a execução das tarefas de auditoria.	Pires, Ott e Damacena (2009); Carneiro (2013); Crepaldi e Crepaldi (2016); Medeiros (2018).
	Objetividade	Demonstra ser direto, prático em suas ações, sem se perder em detalhes. Sabe abandonar algo que prejudique a finalidade.	Henríquez, Ávila e Bustamante (2006), Camargo (2012); Reis <i>et al.</i> (2015); Crepaldi e Crepaldi (2016); Silva (2017).

(continuação)

Competências de Articulação.	Atendimento	Sabe entender e dialogar demonstrando corretamente os conceitos e critérios utilizados no sistema de informação, com a equipe de trabalho e com os profissionais da empresa auditada em seus diferentes cargos.	Alberton (2002); Cardoso, Riccio e Albuquerque (2009); Carneiro (2013); Coelho <i>et al.</i> (2018).
	Trabalho em equipe	Coopera com os demais membros da equipe. Compreende e se esforça para o bem da equipe ao contrário de somente para o bem próprio.	Alberton (2002); Amorim (2012); Henríquez, Ávila e Bustamante (2006); Camargo (2012); Cardoso, Riccio e Albuquerque (2009); Kruger <i>et al.</i> (2013); Carneiro (2013); Coelho <i>et al.</i> (2018); Medeiros (2018).
Competências de Técnicas de Gestão	Técnicas de Gestão	Demonstra estar atualizado com as técnicas, dados e novos conhecimentos de gestão por meio de leitura, cursos, viagens, congressos, etc.	Cardoso, Riccio e Albuquerque (2009); Carneiro (2013); Coelho <i>et al.</i> (2018);
	Gestão da Informação	Capacidade de gerenciar todas as informações necessárias para o bom andamento dos trabalhos, com interação a áreas como o departamento de Tecnologia da informação (TI).	Cardoso, Riccio e Albuquerque (2009); Pires, Ott e Damacena (2009); Carneiro (2013); Kruger <i>et al.</i> (2013); Coelho <i>et al.</i> (2018).
Competências de Conduta e Administração	Integridade e Confiança	Possui integridade e exprime positivamente seus valores e crenças pessoais de maneira consistente com os padrões éticos de sua empresa. Transmite confiança pelo cumprimento dos compromissos assumidos.	Henríquez, Ávila e Bustamante (2006); Cardoso, Riccio e Albuquerque (2009); Kruger <i>et al.</i> (2013); Reis <i>et al.</i> (2015); Coelho <i>et al.</i> (2018); Medeiros (2018).
	Comunicação	Estabelece sintonia nas comunicações com pessoas ou grupos, entendendo mensagens e é entendido. Demonstra boa articulação ao comunicar idéias por escrito e verbalmente.	Alberton (2002); Henríquez, Ávila e Bustamante (2006); Camargo (2012); Carneiro (2013); Kruger <i>et al.</i> (2013); Reis <i>et al.</i> (2015); Coelho <i>et al.</i> (2018).
Competências Específicas	Contabilidade e Finanças	Domina e interpreta os conceitos relacionados à área de contabilidade e finanças empresariais, atendendo aos interesses dos usuários internos e externos dessa informação e das normas vigentes no ambiente nacional e internacional.	Henríquez, Ávila e Bustamante (2006); Cardoso, Riccio e Albuquerque (2009); Pires, Ott e Damacena (2009); Amorim (2012); Carneiro (2013); Kruger <i>et al.</i> (2013); Coelho <i>et al.</i> (2018); Medeiros (2018).
	Ferramenta de Controle	Conhece as ferramentas de controle e gestão, como orçamento, controle interno, custos, fluxo de controle de caixa, entre outros.	Henríquez, Ávila e Bustamante (2006); Cardoso, Riccio e Albuquerque (2009); Carneiro (2013); Coelho <i>et al.</i> (2018).
	Legal	Conhece e acompanha as exigências legais e as responsabilidades inerentes à profissão.	Henríquez, Ávila e Bustamante (2006);



(conclusão)

			Cardoso, Riccio e Albuquerque (2009); Pires, Ott e Damacena (2009); Kruger <i>et al.</i> (2013); Reis <i>et al.</i> (2015); Coelho <i>et al.</i> (2018).
Habilidades Pessoais	Gestão do Tempo	Consegue gerir seu tempo de modo a cumprir todos os prazos relacionados ao seu trabalho. Quando pressionado(a) pelo cumprimento de prazos, sabe selecionar e dar prioridade às atividades mais relevantes.	Camargo (2012); Coelho <i>et al.</i> (2018); Medeiros (2018).
	Comprometimento	Disponibiliza todo o potencial em prol dos objetivos e metas de sua equipe, colaborando e fornecendo suporte com total dedicação e empenho nos trabalhos de auditoria.	Alberton (2002); Henríquez, Ávila e Bustamante (2006); Amorim (2012); Camargo (2012); Reis <i>et al.</i> (2015); Coelho <i>et al.</i> (2018); Medeiros (2018);
	Responsabilidade	Busca cumprir suas obrigações e responsabilidades, demonstrando maturidade e consciência das suas ações.	Alberton (2002); Henríquez, Ávila e Bustamante (2006); Camargo (2012); Reis <i>et al.</i> (2015); Silva (2017); Coelho <i>et al.</i> (2018).
	Lealdade	Demonstra sinceridade, franqueza e honestidade. É fiel aos seus compromissos relacionados à realização dos trabalhos de auditoria.	Alberton (2002); Camargo (2012); Coelho <i>et al.</i> (2018).
	Ambição	Demonstra querer fortemente algo, colocando a mente e a vontade focadas em um objetivo, fazendo de tudo para que este se concretize, porém, dentro dos limites da ética. Busca atingir os objetivos por seu próprio merecimento.	Alberton (2002); Camargo (2012); Coelho <i>et al.</i> (2018).

Fonte: Dados da Pesquisa

Para a análise dos resultados utilizou-se o *software* Stata® 12 e foi realizada análise fatorial com emprego dos critérios sugeridos por Friel (2009), Hair Jr. *et al.* (2009) e Mingoti (2005). O estudo considerou a análise descritiva das variáveis como médias e desvio padrão dos dados da pesquisa.

Segundo Hair Jr. *et al.* (2009), a análise fatorial é uma técnica estatística multivariada e tem o propósito principal de simplificar os dados, definindo a estrutura inerente entre as variáveis na análise. Para os autores, quando o estudo apresenta muitas variáveis, elas tendem a estar correlacionadas entre si e nesse caso é preciso buscar meios para gerenciar essas variáveis, criando medidas ou agrupando-as para representar um conjunto de variáveis. Os conjuntos de variáveis que foi utilizado os no estudo são Características Básicas (CB), Competências Intelectuais (CI), Competências de Articulação (CA), Competências Técnicas de Gestão (CT), Competências de Conduta e Administração (CC), Competências Específicas (CTE) e Habilidades Pessoais (HP).

A análise fatorial usada na pesquisa é observada sob uma perspectiva exploratória. Para Friel (2009), utiliza-se uma Análise Fatorial Exploratória (AFE)



quando o objetivo é tornar um estudo complexo mais simples, mediante a redução de um conjunto de variáveis correlacionadas em fatores com baixa correlação.

Em adição, fez-se uso da técnica de análise de correspondência (AC). De acordo com Pereira (1999), para efeitos de relações entre variáveis categóricas, a AC permite comparar a distribuição de massa de um conjunto de observações. Portanto, é uma maneira alternativa de observar o comportamento dos dados.

## 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Apresentam-se nesta seção os resultados da pesquisa. A fim de cumprir os objetivos específicos, primeiramente é apresentado os dados descritivos e, em seguida, serão expostos os resultados decorrentes da análise fatorial quanto as categorias e competências exigidas no início da carreira, extraíndo os fatores das competências mais exigidas e identificando as categorias de competências com maior carga fatorial.

### 4.1 DADOS DESCRITIVOS

A amostra é composta por 67 respondentes. Dentre os respondentes, 67,2% (45) são homens e 32,8% (22) são mulheres. Destes, 41,8% (28) tem entre 26 a 35 anos, 23,9% (16) tem até 26 anos, 19,4% (13) tem entre 35 a 45 anos, 10,4% (7) tem entre 46 a 55 anos e 4,5% (3) tem mais de 56 anos. Quando questionados sobre sua formação acadêmica, 47,8% (32) dos respondentes possuem somente graduação, enquanto 44,8% (30) possuem também Pós-Graduação em nível de especialização, 4,5% (3) possuem mestrado e apenas 3% (2) possuem doutorado. Quando indagados sobre o curso superior, aproximadamente 97% (65) cursaram o curso de Contabilidade, 20,9% (14) cursaram Administração, 4,5% (3) cursaram Economia, 3% (2) cursaram direito e outros 3% (2) Psicologia, ficando relevante afirmar que muitos dos respondentes tinham graduação em mais de um curso. Quando questionados sobre a função que exerciam na empresa de auditoria, 59,7% (40) são auditores externos, exercendo todas as funções como a de liderança, 38,8% (26) são auditores responsáveis por gerenciar toda a empresa e 1,5% (1) é responsável pelos recursos humanos. Quando perguntados sobre o tempo de experiência profissional, 32,8% (22) possuem de 6 a 10 anos, 25,4% (17) de 2 a 5 anos, 19,4% (13) de 11 a 20 anos, 16,4% (11) com mais de 21 anos e apenas 6% (4) possuem 1 ano de experiência.

Observa-se que a amostra da pesquisa é composta por profissionais que cursaram predominantemente Ciências Contábeis e que a maioria dos respondentes tem a função de auditor externo e gestor. Além disso, a maioria dos respondentes possuem entre 6 a 20 anos de experiência em auditoria contábil. Constatado também que a maior parte dos respondentes não se contentaram apenas com a graduação e sim pós-graduações, mestrado e doutorado.

Como relatado na seção anterior, a amostra teve sua delimitação em todo o território brasileiro. Assim, dentre as 67 empresas que compõem a amostra, 47,8% (32) estão localizadas em São Paulo, 20,9% (14) estão localizadas em Santa Catarina, 13,4% (9) se encontram em Rio Grande do Sul, 6% (4) localizadas no Rio de Janeiro e mais 6% (4) em Minas Gerais, 3% (2) localizadas no Paraná e apenas 1,5% (1) em Pernambuco e 1,5% (1) em Espírito Santo.

Quando questionados há quanto tempo, aproximadamente, as empresas de auditoria prestam serviços, 80,6% (54) indicaram que atuam há mais de 10 anos no



mercado, outros 9% (6) de 5 a 7 anos, 6% (4) de 8 a 10 anos, 3% (2) de 2 a 4 anos e apenas 1,5% (1) com 1 ano de mercado. Com relação as habilitações técnicas (registro no CNAI), foi indagado quais habilitações o auditor responsável pela empresa possuía. Entre todos, 97% (65) possuía qualificação técnica geral, 53,7% (36) possuíam qualificação técnica para atuação no âmbito da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), 23,9% (16) possuíam qualificação técnica para atuação no âmbito do Banco Central do Brasil (BCB) e 16,4% (11) possuíam qualificação técnica no âmbito da Superintendência de Seguros Privados (SUSEP).

Os respondentes também foram questionados sobre quantos funcionários, aproximadamente, trabalhavam na empresa. Das empresas, 59,7% (40) tem 81 ou mais funcionários, 14,9% (10) de 21 a 40 funcionários, 10,4% (7) de 10 ou menos funcionários, 7,5% (5) de 41 a 80 funcionários e 7,5% (5) de 11 a 20 funcionários.

Outro ponto analisado foi sobre a remuneração aproximada oferecida para o início de carreira e das empresas, 53,7% (36) oferecem de R\$ 1.501,00 a R\$ 2.000,00 reais, 22,4% (15) oferecem de R\$ 2.001,00 a R\$ 2.500,00 reais, outros 16,4% (11) menor ou igual a R\$ 1.500,00 reais e apenas 7,5% (5) oferecem R\$ 3.000,00 reais ou mais.

Quanto a idade limite exigida na contratação no início de carreira, 52,2% (35) das empresas admitem não existir idade limite na contratação. Porém 6% (4) das empresas exigem idade até aos 28 anos, 20,9% (14) exigem até 27 anos, 3% (2) exigem até os 26 anos, 9% (6) exigem até os 25 anos e 9% (6) de 24 anos a 22 anos.

Tendo em vista que as empresas de auditorias podem fazer parte de um grupo das quatro maiores empresas especializadas em auditoria do mundo, os respondentes foram indagados se a empresa está inserida no grupo *Big Four*. Verificou-se que apenas 26,9% (18) das empresas estão inseridas no grupo *Big Four* sendo que 73,1% (49) não fazer parte deste grupo.

Dessa forma, nota-se que a maior parte da amostra de pesquisa é composta por empresas que atuam há mais de 10 anos no mercado e que atuam predominantemente nas regiões Sudeste e Sul do Brasil. Observa-se também que mais da metade não possui somente a qualificação técnica geral, possuindo também outras qualificações para atuarem em âmbitos diferentes. Além disso, a maioria possui 81 ou mais funcionários em seu quadro e que a maior parte das empresas oferecem remuneração de R\$ 1.501,00 a R\$ 2.000,00 reais. Vale ressaltar que mesmo a metade das empresas não exigem idade limite para contratação no início de carreira, a outra metade exige de alguma forma uma idade limite ao candidato. Verificou-se também a predominância das empresas respondentes em não estar inseridas no grupo *Big Four*.

A Tabela 1 apresenta os dados descritivos da pesquisa. Para melhor compreensão, a média (*mean*) é o somatório de todas as informações da série divididos pelo número de informações, o desvio padrão (*Std. Dev.*) é uma medida que demonstra o grau de dispersão de um conjunto de dados, e por fim, o Mínimo (*Min*) e o Máximo (*Max*), são o menor e o maior valor da série respectivamente.

Tabela 1: Dados Descritivos

(continua)

Dados Descritivos					
Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min.	Max.
CB_Expressão Corporal	67	3,85	0,80	1	5
CB_Fluência em Língua Estrangeira	67	2,49	1,30	0	5
CB_Viagem a trabalho	67	4,40	0,87	1	5





CB_Horas Extras	67	4,06	1,24	0	5
CB_Informática	67	3,54	0,97	1	5
CI_Bom senso	67	3,79	1,01	0	5
CI_Autoconfiança	67	3,73	0,91	1	5
CI_Conhecimento Teórico	67	2,25	1,40	0	5
CI_Conhecimento Prático	67	2,07	1,64	0	5
CI_Objatividade	67	3,25	1,19	0	5
CA_Atendimento	67	3,37	1,14	0	5
CA_Trabalho em Equipe	67	3,96	0,89	2	5
CT_Técnicas de Gestão	67	3,22	1,30	0	5
CT_Gestão da Informação	67	2,97	1,39	0	5
CC_Integridade e Confiança	67	4,00	1,00	1	5
CC_Comunicação	67	3,58	1,02	1	5
CTE_Contabilidade e Finanças	67	2,94	1,35	0	5
CTE_Ferramentas de Controle	67	2,37	1,57	0	5
CTE_Legal	67	2,91	1,52	0	5
HP_Gestão do Tempo	67	3,55	1,26	0	5
HP_Comprometimento	67	3,66	1,17	0	5
HP_Responsabilidade	67	3,85	1,10	1	5
HP_Lealdade	67	4,24	0,89	1	5
HP_Ambição	67	3,85	0,99	1	5

Fonte: Dados da pesquisa.

A fim de justificar o uso da análise fatorial, conforme mostra a tabela 1, houve uma dispersão da distribuição dos dados se analisar o desvio padrão, demonstrando que os valores observados estão distantes da média, isto é, a distribuição está espalhada. Também se percebe que os valores da coluna máximos e mínimos estão nas pontas da escala, indicando um grau distante para cada respondente. Esses resultados comprovam o que os autores Henríquez, Ávila e Bustamante (2006) relataram que não tem exatidão quanto as competências exigidas, uma vez que cada organização é diferente e, portanto, requerem pessoas com diferentes qualidades.

#### 4.2 EXIGÊNCIA DAS COMPETÊNCIAS

Para avaliar as competências exigidas na contratação de profissionais, seguiu-se os passos de Hair Jr. *et al.* (2009) e Friel (2009) para operacionalização da análise fatorial. Em primeiro lugar, usou-se a medida de adequabilidade da amostra de *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) como índice para avaliar a adequabilidade da análise fatorial. O teste de *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) varia entre 0 e 1, indicando os valores mais perto de 1 como os melhores resultados. De acordo com Hair Jr. *et al.* (2009), valores entre 0,50 e 1,00 demonstram que a análise fatorial é apropriada, enquanto valores abaixo de 0,50 indicam que a análise fatorial pode ser inadequada. O autor Friel (2009) sugere uma escala para interpretar o valor da estatística KMO, significando valores entre 0,90 e 1 como excelente, valores entre 0,80 e 0,89 como bom, valores entre 0,70 e 0,79 como mediano e valores igual ou abaixo de 0,69 como ruins. Obteve-se neste estudo um valor total (*overall*) de 0,8469 como apresentado na



tabela 2, demonstrando que a amostra possui adequacidade, ou seja, indicando que permite prosseguir com os testes.

Tabela 2: Teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

Medida de adequacidade da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	
Variable	KMO
CB_Expressão Corporal	0,4743
CB_Fluência em Língua Estrangeira	0,4394
CB_Viagem a trabalho	0,5614
CB_Horas Extras	0,7396
CB_Informática	0,9073
CI_Bom senso	0,7628
CI_Autoconfiança	0,8935
CI_Conhecimento Teórico	0,8107
CI_Conhecimento Prático	0,8654
CI_Objatividade	0,9142
CA_Atendimento	0,9093
CA_Trabalho em Equipe	0,8799
CT_Técnicas de Gestão	0,8762
CT_Gestão da Informação	0,9323
CC_Integridade e Confiança	0,7731
CC_Comunicação	0,9085
CTE_Contabilidade e Finanças	0,8460
CTE_Ferramentas de Controle	0,8285
CTE_Legal	0,8372
HP_Gestão do Tempo	0,8679
HP_Comprometimento	0,8520
HP_Responsabilidade	0,8417
HP_Lealdade	0,9017
HP_Ambição	0,8533
<b>Overall</b>	<b>0,8469</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Logo após o teste KMO, utilizou-se a tabela 3 que demonstra a análise visual da matriz de componentes rotados. Considerando a escolha de fatores maiores do que 1 e a complexidade de analisar a matriz de componentes principais para algumas variáveis, foi realizada a rotação Varimax, mas indicada para casos em que há pressupostos de independência dos componentes (HAIR JR. *ET AL.*, 2009).

Em uma análise fatorial, nem todos os fatores são aproveitáveis e se deve realizar o procedimento de extração de fatores. Para melhor compreensão, as cargas fatoriais (*factors*) são as correlações entre os fatores e as variáveis originais, a variação (*variance*) demonstra o total da variância causado por cada setor, a Diferença (*difference*) é a diminuição de um autovalor pelo autovalor posterior, a Proporção (*proportion*) indica dentro da variância total dos dados qual o peso relativo de cada fator e a Proporção Cumulativa (*cumulative*) apresenta o valor total de variância até acumulados, ou seja, a soma de uma proporção pela proporção anterior.



Os dados da tabela 2 apresentam os autovalores da matriz de correlação amostral (*variance*), as diferenças entre os autovalores dos fatores (*difference*), os respectivos valores da variação total explicada (*proportion*), inclusive a proporção acumulada (*cumulative*). Mingoti (2005) sugere que deve ser considerado pelo menos os autovalores maiores que 1 (um). No caso compreende os fatores 1, 2, 3, 4 e 5, donde correspondem a 92,2% de explicação.

Tabela 3: Matriz Varimax Rotacionada

Matriz Varimax Rotacionada				
Factor	Variance	Difference	Proportion	Cumulative
Factor1	5,39184	0,66864	0,3284	0,3284
Factor2	4,72320	2,25190	0,2877	0,6161
Factor3	1,89800	0,20945	0,1156	0,7317
Factor4	1,68856	0,25014	0,1029	0,8346
Factor5	1,43842	0,00000	0,0876	0,9222

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 4 apresenta os resultados da análise fatorial utilizando os fatores de 1 ao 5. Os dados contêm cargas fatoriais de todas as variáveis em todos os fatores extraídos e indica a singularidade da variável (*Uniqueness*), em que quanto mais próximo de 1, isto é, de 100%, mais diferente ela varia em relação as demais. Portanto, possui mais singularidade.

Tabela 4: Matriz dos Fatores Rotacionada (continua)

Matriz Incompleta dos Fatores após Rotação Varimax						
Variable	Factor1	Factor2	Factor3	Factor4	Factor5	Uniqueness
CB_Expressão Corporal	0,2565	0,0428	-0,1356	-0,1144	0,4524	0,6963
CB_Fluência Língua em Estrangeira	0,1566	-0,2101	0,1465	0,3794	0,1684	0,7376
CB_Viagem a trabalho	0,1687	0,1001	0,0744	0,0446	0,7715	0,3587
CB_Horas Extras	-0,0002	0,2268	0,0361	0,2802	0,5730	0,5405
CB_Informática	0,6017	0,0536	-0,0872	0,1958	0,0625	0,5853
CI_Bom senso	0,3377	0,2454	0,1284	0,5584	0,2109	0,4530
CI_Autoconfiança	0,3493	0,2589	0,3194	0,5215	0,1485	0,4149
CI_Conhecimento Teórico	0,8362	0,0347	0,1312	-0,0204	0,1558	0,2576
CI_Conhecimento Prático	0,7959	0,2131	0,0737	-0,0015	0,1530	0,2922
CI_Objatividade	0,4211	0,3924	0,5450	0,1512	0,0222	0,3483
CA_Atendimento	0,4776	0,3801	0,6613	0,0897	0,1000	0,1720
CA_Trabalho em Equipe	0,1701	0,5790	0,2446	0,4421	0,0416	0,3789
CT_Técnicas de Gestão	0,5453	0,3294	0,3548	0,2057	-0,1505	0,4033
CT_Gestão da Informação	0,5830	0,2917	0,4649	0,3403	-0,0338	0,2419
CC_Integridade e Confiança	0,1902	0,6240	-0,0528	0,4300	-0,0838	0,3797
CC_Comunicação	0,2497	0,6317	0,4205	0,2823	-0,0514	0,2794
CTE_Contabilidade e Finanças	0,7329	0,2504	0,0795	0,2152	0,1914	0,3109
CTE_Ferramentas de Controle	0,8738	0,2074	0,2312	0,0856	-0,0468	0,1304
CTE_Legal	0,8109	0,1806	0,1330	0,1795	0,0330	0,2589
HP_Gestão do Tempo	0,2588	0,8107	0,1394	-0,1129	0,1213	0,2289
HP_Comprometimento	0,2570	0,7454	0,0359	0,1120	-0,0263	0,3638



HP_Responsabilidade	0,2064	0,7399	0,2498	0,2484	0,1178	0,2720
HP_Lealdade	0,0432	0,7612	0,1399	0,0480	0,1691	0,3682
HP_Ambição	0,1905	0,5876	0,4545	-0,0653	0,1422	0,3873

Fonte: Dados da pesquisa.

Hair Jr. *et al.* (2009) e Friel (2009) expressam que esse é um dos pontos principais da análise fatorial. Quanto maior a carga fatorial maior será a correlação com determinado fator. Considerando que as cargas fatoriais relevantes são aquelas maiores que 0,50, a Tabela 5 apresenta novamente a Matriz dos Fatores após Rotação Varimax, entretanto excluindo as variáveis menores que 0,50.

Tabela 5: Matriz dos Fatores com Dados Descritivos

Matriz dos Fatores após Rotação (Coeficientes > 0,50)						
Variable	Factor1	Factor2	Factor3	Factor4	Factor5	Uniqueness
CB_Expressão Corporal						0,6963
CB_Fluência em Língua Estrangeira						0,7376
CB_Viagem a trabalho					0,7715	0,3587
CB_Horas Extras					0,5730	0,5405
CB_Informática	0,6017					0,5853
CI_Bom senso				0,5584		0,4530
CI_Autoconfiança				0,5215		0,4149
CI_Conhecimento Teórico	0,8362					0,2576
CI_Conhecimento Prático	0,7959					0,2922
CI_Objatividade			0,5450			0,3483
CA_Atendimento			0,6613			0,1720
CA_Trabalho em Equipe		0,5790				0,3789
CT_Técnicas de Gestão	0,5453					0,4033
CT_Gestão da Informação	0,583					0,2419
CC_Integridade e Confiança		0,6240				0,3797
CC_Comunicação		0,6317				0,2794
CTE_Contabilidade e Finanças	0,7329					0,3109
CTE_Ferramentas de Controle	0,8738					0,1304
CTE_Legal	0,8109					0,2589
HP_Gestão do Tempo		0,8107				0,2289
HP_Comprometimento		0,7454				0,3638
HP_Responsabilidade		0,7399				0,2720
HP_Lealdade		0,7612				0,3682
HP_Ambição		0,5876				0,3873

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao realizar a análise fatorial na Tabela 5, a partir de 24 variáveis (*Variables*) coletadas na literatura, o estudo obteve um resultado de cinco conjuntos de categorias relevantes. Considerando a ordem de exigibilidade das competências de acordo com os fatores, em primeiro lugar, o *factor1* apresenta as categorias mais exigidas como as Competências Específicas (“Contabilidade e Finanças”, “Ferramentas de Controle” e “Legal”), Competências Técnicas de Gestão (“Técnicas de Gestão e Gestão da Informação”), Competência Intelectuais (“Conhecimento Teórico” e “Conhecimento



Prático”) e a Característica Básica (“Informática”). Essas categorias estão todas voltadas aos conhecimentos de diversas áreas, referindo-se aos conhecimentos específicos da área da Contabilidade (custos, planejamento, normas, orçamento, contabilidade, tributário e outros), e também conhecimentos específicos na parte de administração, auditoria e informática. Igualmente as categorias estão inclinadas a atualização de técnicas, por meio de estudos, e capacidade de dominar e interpretar conceitos. Os autores Crepaldi e Crepaldi (2016) descrevem que em um mercado cada vez mais global e competitivo, o profissional deve buscar constantemente aprimoramento de suas técnicas, não ficando somente em rotinas tradicionais, pois não são suficientes para atender o novo perfil de mercado e as novas exigências. Percebe-se claramente que a característica básica do profissional no início de carreira é sua competência técnica.

Logo depois, ao analisar o *factor2*, as categorias que se mostraram relevantes na contratação são as Competência de Articulação (Trabalho em equipe), Competência de Conduta e Administração (“Integridade e Confiança” e “Comunicação”) e Habilidade Pessoal (“Gestão do tempo”, “Comprometimento”, “Responsabilidade”, “Lealdade” e “Ambição”). As categorias do fator 2 são pertinentes a cooperação com a equipe de trabalho, padrões éticos, boa articulação ao comunicar ideias, cumprir prazos, ser comprometido com o trabalho, ser responsável com suas obrigações, agir com honestidade e ser determinado em alcançar os objetivos propostos. Essas categorias estão relacionadas com as atitudes e comportamentos do auditor, e refletem a mudança de postura nas organizações em que a capacidade de se comunicar e de se fazer compreender é vital no dia a dia (CAMARGO, 2012; CARDOSO, RICCIO E ALBUQUERQUE, 2009). Para que o trabalho de um auditor mereça toda a credibilidade possível e sua opinião influencie outras pessoas, Attie (2018) descreve que os valores éticos e postura fiel é essencial. A análise fatorial também confirma os estudos de Coelho *et. al* (2018), sobre as habilidades pessoais exigidas frequentemente na execução dos trabalhos de auditoria.

Seguindo a ordem de exigibilidade, as categorias que expressaram relevância, segundo o *factor3* da tabela 5 foram a Competência Intelectual (Objetividade) e a Competência de Articulação (Atendimento). Essas categorias estão ligadas a praticidade nas ações, não se perder em detalhes, e saber entender e dialogar utilizando corretamente conceitos e critérios. O alto grau de relevância em “Objetividade” reflete o que a NBC PA 01 (Conselho Federal de Contabilidade, 2009) traz como exigência aos princípios fundamentais da ética profissional e devem ser observados pelos auditores na execução de seus trabalhos. Inclusive, a NBC PA 01 (Conselho Federal de Contabilidade, 2009) aponta, além da objetividade, que entre as competências a serem observados pelos auditores está o comportamento profissional justificando a relevância do “atendimento”. Nota-se a importância que as relações interpessoais possuem durante os trabalhos de auditoria, como demonstra a competências “Atendimento”. Conforme afirmam Coelho *et al.* (2018), essas competências são exigidas logo no início de carreira de auditor, e que tais habilidades são utilizadas em companheiros e clientes auditados.

Em consideração ao *factor4* e continuando a ordem de exigibilidade, da mesma forma as categorias competências intelectuais (“Bom senso” e “Autoconfiança”) se mostram relevantes na análise fatorial. Essas condutas estão melhor relacionadas aos procedimentos de revisão e sugestão, representando capacidade de fazer raciocínios lógicos, ser tolerante dentro do que é justo, segurança da própria conduta e confiar em si mesmo. Para Crepaldi e Crepaldi (2016), o auditor





que não utiliza de atitudes racionais para as escolhas e não está seguro de sua própria conduta, dificilmente tem condições de ser um profissional. No estudo de Camargo (2012), essas competências foram apontadas pelas firmas como habilidades e competências que o auditor deve possuir para que apresente um desempenho satisfatório.

Por último e do mesmo modo importante, o *factor5* apresenta a categorias características básicas (“Viagem a Trabalho” e “Horas Extras”) relevantes para as empresas de auditoria. Estão conectadas a capacidade de se deslocar para todo o território brasileiro e a capacidade de trabalhar em regime de horas suplementares. Em uma firma de auditoria, se faz necessário que um auditor externo visite a organização de seus clientes e faça o entendimento do ambiente e de suas operações. Para melhor explicar a relevância das competências, Almeida (2016) descreve que o auditor externo, além de precisar de conhecimentos sobre a empresa auditada, o seu deslocamento até a empresa se faz necessário para realizar alguns dos procedimentos de auditoria como exame físico, inquérito ou até mesmo para apanhar documentos para a execução dos trabalhos. Além disso, virou requisito básico das empresas de auditoria, o profissional dedicar um tempo além de sua jornada normal de trabalho. Segundo Attie (2018), para o auditor externo atingir o objetivo de formar uma opinião sobre a fidelidade das demonstrações contábeis, é preciso um planejamento do trabalho de auditoria. Cumprir um desses programas pode ser uma tarefa difícil dependendo da complexidade dos problemas e requer o esforço de toda equipe, incluindo uma jornada maior de trabalho.

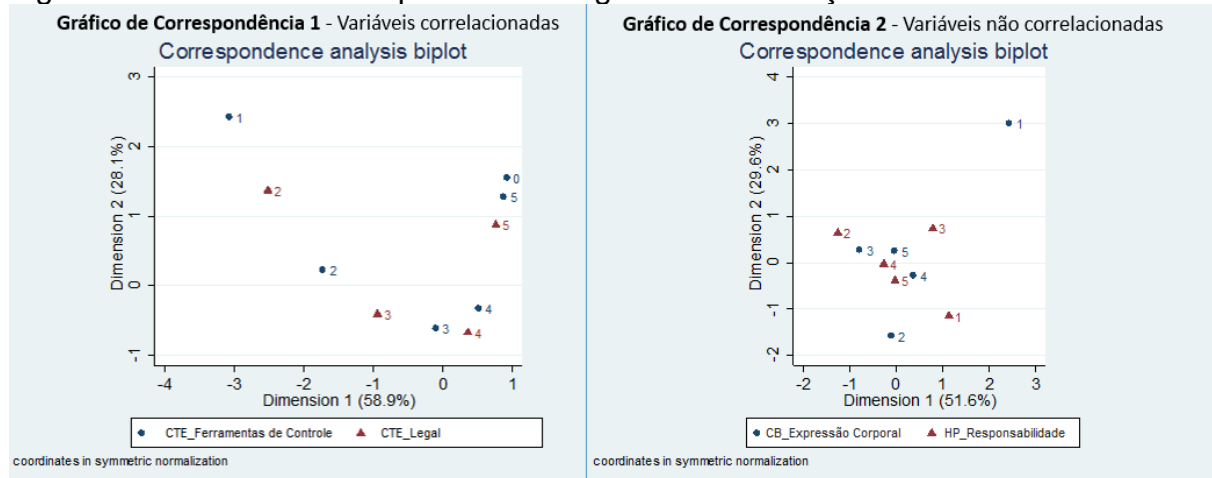
Em contrapartida de acordo com a tabela 5, as variáveis características básicas (“Expressão Corporal” e “Fluência em Língua estrangeira”) na análise fatorial não apresentaram relevância entre os fatores. Embora Almeida (2017) oriente as empresas a se atentar a essas competências e outros autores descreverem como competências básicas de um auditor, a presente pesquisa revelou ser pouco exigida na contratação.

A fim de melhorar a pesquisa, foi empregada uma análise de correspondência simples com a finalidade de explicar a proximidade entre os respondentes. É considerada como uma técnica de análise multivariada, permitindo analisar graficamente as relações existentes das variáveis. O objetivo é determinar o grau de associação entre suas linhas e colunas, indicando como as variáveis estão relacionadas (SOUZA; BASTOS; VIEIRA, 2010; PEREIRA, 1999).

Quando se plota gráficos de correspondência, fica claro a correlação entre as competências. A Figura 3 a seguir apresenta dois gráficos como exemplo. O gráfico de correspondência 1 (esquerda) utilizou-se duas variáveis do *Factor 1*, com valores elevados. Esta mesma relação se dará entre variáveis mais bem correlacionadas.



Figura 3: Análise de Correspondência Segundo a Correlação



Fonte: Dados da pesquisa.

Entretanto, como demonstra o gráfico de correspondência 2 (direita), ao utilizar duas variáveis com valores distintos o gráfico apresenta divergência entre os pontos com a mesma ponderação, revelando distanciamento entre os respondentes acerca da mesma competência.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo da presente pesquisa foi analisar as categorias e competências mais exigidas por empresas de auditoria externa na contratação e execução dos trabalhos na carreira profissional. Para atingir o objetivo foi realizado um *survey* com profissionais responsáveis pela contratação de várias firmas de auditoria, pertencentes ao grupo *Big Four* e não *Big Four*. Entre as categorias e competências analisadas, verificou-se que 22 das 24 competências listadas pela literatura possuem relevância na contratação de profissionais.

Considerando a ordem de exigibilidade, em primeiro lugar está o conjunto de categorias Características Básicas, Competência Intelectuais, Competências Técnicas de Gestão e as Competências Específicas. Estas estão relacionadas a conhecimentos e técnicas, específicos da área de contabilidade, e de outras diversas áreas como administração, auditoria e informática, demonstrando claramente que a característica essencial do auditor no início de carreira é sua competência técnica. Em seguida, se mostrou relevante o conjunto de categorias Competências de Articulação, Competências de Conduta e Administração e Habilidades Pessoais, apresentando competências relacionadas a atitudes e comportamentos do auditor, seja com companheiros de trabalho, seja com clientes auditados.

Logo após, o conjunto de categorias Competência Intelectual e a Competência de Articulação demonstram que as empresas de auditoria estão procurando pessoas com habilidade relacional interpessoais, porém diretas quanto aos objetivos. A categoria Competências, expressam o quanto é relevante para profissionais auditores no início de carreira possuírem atitudes racionais e estarem seguros de sua própria conduta nos procedimentos de auditoria. Além disso, a categoria Características Básicas revelam que o profissional deve estar preparado para se deslocar ao cliente e para cumprir uma jornada maior de trabalho.



Em contraponto, as competências “Expressão Corporal” e “Fluência Língua Estrangeira” apresentam não serem muito exigidas no início da carreira de auditoria. Embora a literatura descrever como competências básicas de um auditor, a pesquisa revelou não ser relevante na contratação.

Como possíveis implicações teóricas deste estudo, ao unir campos comportamentais a auditoria, mediante a proposição de categorias analíticas e a compilação de variáveis concernentes as habilidades desses profissionais, pode-se considerar como proposta inovadora e integradora. O elenco de habilidades de maior atenção dada por profissionais contratantes pode auxiliar empresas de auditoria em seus processos seletivos. De igual modo, estabelecer direções para profissionais pretendes ao percurso em auditoria, no sentido de estarem mais bem preparados e qualificados para o ofício no campo.

Este trabalho repercute no ambiente acadêmico, justamente por gerar reflexões nas ementas dos cursos de ciências contábeis possibilitando um sentido comportamental nas disciplinas de auditoria.

Deve-se considerar como limitação deste trabalho a amostra utilizada na pesquisa, pois, poderia ser mais ampla e atingir só e somente profissionais contratantes. Assim, futuras pesquisas poderiam integrar a fundamentos teóricos da Auditoria ou das áreas da Contabilidade, com outros campos. Ademais, para futuras pesquisas se sugere segmentar o tamanho e abrangência das empresas de auditorias respondentes, por exemplo empresas caracterizadas como *Big Four* ou não *Big Four*.





## REFERÊNCIAS

- ALBERTON, Luiz. **Uma Contribuição para a Formação de Auditores Contábeis Independentes na Perspectiva Comportamental**. 2002. 272 f. Tese (Doutorado) - Curso de Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012.
- ALMEIDA, Marcelo Cavalcanti. **Auditoria: Abordagem moderna e completa**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2017. 446 p.
- AMORIM, Evelyse Nicole Chaves de. **Auditoria independente: determinantes da carência de profissionais no mercado brasileiro**. 2012. 158 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa de Pós-graduação em Contabilidade, Centro Sócio-econômico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2013. Disponível em: <http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/100637>. Acesso em: 08 jun. 2019.
- ATTIE, William. **Auditoria: conceitos e aplicações**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2018. 749 p.
- BATISTA, Paula Maria Fazendeiro. **Discursos sobre a Competência: contributo para a (re)construção de um conceito de competência aplicável ao profissional do desporto**. 2008. 592 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Ciências do Desporto, Universidade do Porto, Porto, 2008. Disponível em: [www.fade.up.pt/cifi2d/files/paula-batista.pdf](http://www.fade.up.pt/cifi2d/files/paula-batista.pdf). Acesso em: 09 jun. 2019.
- BRASIL. **Resolução CNE/ CES nº. 10**, de 16 de dezembro de 2004. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10\\_04.pdf](http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10_04.pdf). Acesso em: 6 out. 2018.
- CARDOSO, Ricardo Lopes. **Competências do Contador: Um estudo empírico**. 2006. 169 f. Tese (Doutorado) - Curso de Ciências Contábeis, Contabilidade e Atuária, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006.
- CARDOSO, Ricardo Lopes; RICCIO, Edson Luiz; ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de. **Competências do contador: um estudo sobre a existência de uma estrutura de interdependência**. **Rausp**: Revista de Administração, São Paulo, v. 44, n. 4, p.365-379, dez. 2009. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=223417460006>. Acesso em: 06 out. 2018.
- CARNEIRO, Sílvia Eunice da Silva Martins. **Quais os atributos que um auditor interno deve ter**. 2013. 74 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Auditoria, Instituto Superior de Contabilidade, S. Mamede Infesta, 2013.
- CAMARGO, Rita de Cássia Correa Pepinelli. **Competências do Auditor: Um estudo empírico sobre a percepção dos auditados das empresas registradas na CVM**. 2012. 194 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Contabilidade, Sócio-econômico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012.



COELHO, Gabriel Nilson *et al.* Competências exigidas nos primeiros anos da carreira de auditoria em uma Big Four. **Race - Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, [s.l.], v. 17, n. 1, p.151-174, 23 abr. 2018. Universidade do Oeste de Santa Catarina. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.18593/race.v17i1.15168>. Acesso em: 10 out. 2018

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Resolução CFC n. 1.495**, de 07 de dezembro de 2017. NBC PG 12 (R3) – Educação Profissional Continuada. Disponível em: <http://www.cfc.org.br>. Acesso em: 10 out. 2018.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Resolução CFC n. 1.201**, de 27 de novembro de 2009. NBC PA 01 – Controle de Qualidade para Firmas (Pessoas Jurídicas e Físicas) de Auditores Independentes. Disponível em: <http://www.cfc.org.br>. Acesso em: 10 out. 2018.

CREPALDI, Silvio Aparecido; CREPALDI, Guilherme Simões. **Auditoria Contábil: Teoria e Prática**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2016. 934 p.

DUTRA, Joel Souza (Org.). **Gestão por Competências: Um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas**. 6. ed. São Paulo: Editora Gente, 2001. 130 p.

DUTRA, Joel Souza; HIPÓLITO, José Antonio Monteiro; SILVA, Cassiano Machado. Gestão de pessoas por competências: o caso de uma empresa do setor de telecomunicações. **Revista de Administração Contemporânea**, [s.l.], v. 4, n. 1, p.161-176, abr. 2000. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/s1415-6555200000100009>. Acesso em: 10 out. 2018

FERNANDES, Bruno Rocha. **Gestão Estratégica de Pessoas: com foco em competências**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013. 272 p.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Construindo o conceito de competência. **Revista de Administração Contemporânea**, [s.l.], v. 5, n. , p.183-196, 2001. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/s1415-65552001000500010>. Acesso em: 10 out. 2018

FRIEL, Charles M. **Notes on Factor Analysis**. Criminal Justice Centre, Sam Houston State University, 2009. 45 p.

FONSECA, João José Saraiva da. **Metodologia da Pesquisa Científica**. Fortaleza: Universidade Estadual do Ceará, 2002. 127 p.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (Org.). **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da Ufrgs, 2009. 120 p.

HAIR JUNIOR, Joseph F. *et al.* **Análise Multivariada de Dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009. 672 p.

HENRÍQUEZ, Jorge Sánchez; ÁVILA, José Sálas; BUSTAMANTE, Carla Rodríguez. Competencias Profesionales en la Auditoria Externa. **Contabilidad y Auditoría**,



Buenos Aires, v. 12, n. 24, p.40-57, dez. 2006. Disponível em: <http://ojs.econ.uba.ar/ojs/index.php/Contyaudit/article/view/119>. Acesso em: 06 jun. 2019.

KRUGER, Silvana Dalmutt *et al.* O Perfil Desejado do Egresso dos Cursos de Ciências Contábeis das Universidades de Santa Catarina. **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, Florianópolis, v. 12, n. 34, p.40-52, 30 mar. 2013. Disponível em: <http://revista.crcsc.org.br/index.php/CRCSC/article/view/1519>. Acesso em: 02 jun. 2019.

LEME, Rogerio. **Aplicação Prática de Gestão de Pessoas por Competências: Mapeamento, Treinamento, Seleção, Avaliação e Mensuração de Resultados de Treinamento**. 2. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2012. 224 p.

LOIOLA, Léia de Melo. Breve Histórico do Termo Competência. **Helb: História do Ensino de Línguas do Brasil**, Brasília, v. 1, n. 7, p.11-22, jan. 2013. Disponível em: <http://www.helb.org.br/index.php/revista-helb/ano-7-no-7-12013/212-breve-historico-do-termo-competencia>. Acesso em: 12 out. 2018

MEDEIROS, Luciano. **A percepção de uma das firmas de auditoria (Big four) em relação à aderência da formação dos seus novos profissionais no Brasil**. 2018. 109 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Ciências Empresariais, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Fernando Pessoa, Porto, 2018. Disponível em: [https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/6989/1/DM\\_Luciano%20Medeiros.pdf](https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/6989/1/DM_Luciano%20Medeiros.pdf). Acesso em: 07 jun. 2019.

MINGOTI, Sueli Aparecida. **Análise de dados através de métodos de estatística multivariada: uma abordagem aplicada**. Editora UFMG, 2005.

MORAIS, Marisa Luciana Schvabe de; MARTINS, Zilton Bartolomeu; ALBERTON, Luiz. Percepção dos Auditores Independentes quanto à Efetividade da Capacitação Realizada para o Cumprimento da Norma Brasileira de Contabilidade de Educação Profissional Continuada. **Pensar Contábil**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 69, p.4-17, ago. 2017. Disponível em: <http://www.atenas.org.br/revista/ojs-2.2.3-08/index.php/pensarcontabil/article/view/3179>. Acesso em: 06 out. 2018.

PEREIRA, Júlio César Rodrigues. **Análise de dados qualitativos: estratégias metodológicas para as ciências da saúde humanas e sociais**. Edusp, 1999.

PINHO, R. C. S. **Fundamentos de auditoria: auditoria contábil. Outras aplicações de auditoria**. São Paulo: Atlas, 2007.

PIRES, Charline Barbosa; OTT, Ernani; DAMACENA, Claudio. “Guarda-Livros” ou “Parceiros de Negócios”? Uma Análise do Perfil Profissional Requerido pelo Mercado de Trabalho para Contadores na Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA). **Contabilidade Vista & Revista**, Belo Horizonte, v. 20, n. 3, p.158-187, set. 2009. Disponível em:



<https://revistas.face.ufmg.br/index.php/contabilidadevistaerevista/article/view/655>.  
Acesso em: 06 out. 2018.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. 277 p.

RAMALHO, Mariana Ramos. **A Qualidade da Auditoria: as Big Four**. 2018. 95 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Auditoria, Instituto Politécnico do Porto, Iscap - Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, Porto, 2018. Disponível em: <http://recipp.ipp.pt/handle/10400.22/128?offset=20>. Acesso em: 08 jun. 2019.

REIS, Anderson de Oliveira *et al.* Perfil do Profissional Contábil: Habilidades, Competências e Imagem Simbólica. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, [s.l.], v. 12, n. 25, p.95-116, 28 maio 2015. Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5007/2175-8069.2015v12n25p95>. Acesso em: 06 out. 2018.

RESENDE, Enio. **O Livro das Competências: Desenvolvimento das competências: A melhor auto-ajuda para pessoas, organizações e sociedade**. 2. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2003. 248 p.

ROCHA, Júlio Cesar Schmitt; NASCIMENTO, Juarez Vieira do. Atitude: Atributo à Competência. *Pensar A Prática*, Goiânia, v. 17, p.878-892, jul./set. 2014. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/fef/article/viewFile/25575/17117>. Acesso em: 27 mai. 2019.

RUZZARIN, Ricardo; SIMIONIVSCHI, Marcelo. **Competências: Uma base para a governança corporativa**. Porto Alegre: Age, 2010. 168 p.

SANT'ANNA, Francisco A. M.. Capacitação profissional e tecnologia na pauta das firmas de auditoria brasileiras. **Ibracon: Instituto dos Auditores Independentes do Brasil**, São Paulo, v. 1, n. 1, p.1-1, ago. 2018. Disponível em: <http://www.ibracon.com.br/ibracon/Portugues/detArtigo.php?cod=36>. Acesso em: 06 out. 2018.

SANTOS, R. C. G.; VASCONCELOS, M. C. R. L.; JESUS, P. H. S.. Contador Controller: Análise da percepção dos controllers quanto às competências exigidas para o desempenho da função. **Parlatorium: Revista Eletrônica da FAMINAS – BH**, Belo Horizonte, n. , p.56-72, dez. 2011. Disponível em: [http://www.faminasbh.edu.br/upload/downloads/20120301105721\\_472678.pdf](http://www.faminasbh.edu.br/upload/downloads/20120301105721_472678.pdf). Acesso em: 06 out. 2018.

SILVA, Valdério Matias da. **Competências Comportamentais Utilizadas pelo Profissional Contábil nas Organizações Empresariais**. 2018. 73 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Ciências Contábeis, Ciências Sociais e Aplicadas, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2017.



SILVA, Marília Cristine da; MARTINS, Vidigal Fernandes; ROCHA, Vânia Amaral da. A profissão de Auditor: Como está a motivação dos discentes de ciências contábeis para seguir esta carreira? **Ragc: Revista de Auditoria, Governança e Contabilidade**, Uberlândia, v. 4, n. 17, p.154-174, jul. 2017. Disponível em: [www.fucamp.edu.br/editora/index.php/ragc/index](http://www.fucamp.edu.br/editora/index.php/ragc/index). Acesso em: 07 out. 2018.

SOARES, V. Novo perfil requer mais habilidades gerenciais. **Valor Econômico**, São Paulo, 28 fev 2011. Caderno Eu & Carreira. Disponível em: <http://www.valor.com.br/arquivo/874807/novo-perfil-requer-mais-habilidades-gerenciais>. Acesso em: 07 out. 2018

SOUZA, Augusto Carvalho; BASTOS, Ronaldo Rocha; VIEIRA, Marcel de Toledo. **Análise de Correspondência Simples e Múltipla para Dados Amostrais Complexos**. In: SIMPÓSIO NACIONAL DE PROBABILIDADE E ESTATÍSTICA, 19., 2010, São Pedro. Simpósio Nacional de Probabilidade e Estatística. São Pedro: Abe, 2010. p. 1 - 6. Disponível em: <http://www.ime.unicamp.br/sinape/19sinape/node/819>. Acesso em: 15 jun. 2019.