

COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS REQUERIDAS NA CONTRATAÇÃO DE AUDITORES PROFISSIONAIS EM INÍCIO DA CARREIRA

Eduardo Pacheco¹

Sílvio Parodi Oliveira Camilo²

RESUMO

A literatura tem apontado a necessidade de qualificação mais intensiva desses profissionais do campo. Profissionais de auditoria necessitam de capacidades técnicas e de certas competências inerentes as suas atividades. Este estudo objetiva analisar categorias e competências mais exigidas por empresas de auditoria externa na contratação e execução de trabalhos na carreira profissional. Na metodologia, utilizou-se uma abordagem quantitativa com objetivos descritivo e exploratório. O procedimento técnico empregado foi o levantamento (*survey*), com amostra composta por 67 profissionais, responsáveis pela contratação, atuantes em empresas de auditoria externa no Brasil. O estudo foi operacionalizado mediante análise multivariada de dados por meio de análise fatorial. Os resultados demonstraram que as categorias compostas por Competências Específicas, Competências Técnicas de Gestão, Competência Intelectuais e a Característica Básica têm mais relevância na contratação. 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.

ABSTRACT

The literature has pointed to the need for more intensive qualification of these professionals in the field. Auditing professionals need the technical skills and certain skills inherent in their activities. This study aims to analyze the categories and competencies most demanded by external audit firms in hiring and performing work in the professional career. In the methodology, a quantitative approach with descriptive and exploratory objectives was used. The technical procedure used was the survey, with a sample composed of 67 professionals, responsible for hiring, working in external audit companies in Brazil. The study was operationalized through multivariate data analysis through factor analysis. The results showed that the categories composed by Specific Competences, Management Technical Competences, Intellectual Competence and the Basic Characteristic is more relevant in hiring. The results can assist audit firms in the planning process of hiring up-and-coming auditors. Likewise, contribute to the curriculum of Accounting courses in order to develop disciplines menus with adherence to market requirements.

Keywords: External Auditor. Competence. Professional Profile.

1 Graduado em Ciências Contábeis pela Universidade do Extremo Sul Catarinense-UNESC, edu.pach@live.com

2 Pós Doutor em Ciências Contábeis PPGC-UFSC, Doutor em Administração pela UNIVALI, professor de Pós-graduação em Desenvolvimento Socioeconômico-PPGDS-UNESC e do Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense-UNESC, Mestre em Administração, Graduado em Administração, Ciências Contábeis, Ciências Econômicas e Ciências Jurídicas e Sociais, parodi@unesc.net

1 INTRODUÇÃO

A auditoria contábil é definida como uma área orientada a avaliar a confiabilidade das informações contábeis, efetivada por meio de técnicas e exames contábeis, encontrando-se em posição de destaque no Brasil devido a investimentos internacionais implantados no país e expansão do mercado interno (ATTIE, 2018).

A auditoria independente é uma área importante para o mercado organizacional. Requisitada por usuários externos (pessoas físicas ou jurídicas), suas atividades, realizadas por profissional auditor, são relevantes para certificar critérios técnicos e resultados demonstrados por organizações. O reconhecimento das empresas de auditoria depende da qualidade de seus trabalhos e, conseqüentemente, da competência e da habilidade de seus profissionais.

No entendimento de Barac *et al.* (2016) alinhar recursos dos auditores como conhecimento técnico, habilidades, valores, ética e atitudes, a esse novo ambiente tem se tornado desafiador. Justamente porque esses atributos são desenvolvidos ao longo da carreira profissional. A exigência na contratação desse profissional está geralmente atrelada a conhecimento, característica, competência e atributos do indivíduo (ALMEIDA, 2017; FURIADY; KURNIA, 2015). Esse debate tem merecido a atenção porque contribui para discutir e posicionar capacidades requeridas dos auditores nos contextos atual e futuro.

Qualidades esperadas dos auditores podem direcionar futuras contratações e melhor preparar e desenvolver habilidades em suas carreiras profissionais. Compreender o que empresas de auditoria contábil esperam de iniciantes na trajetória profissional pode contribuir para preparar estudantes de contabilidade para demandas emergentes e direcionar à profissão nos âmbitos profissional e acadêmico.

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 central deste trabalho consiste em analisar categorias e competências mais exigidas por empresas de auditoria externa na contratação de profissionais no início da carreira.

Como justificção da importância da pesquisa no campo, Crepaldi e Crepaldi (2016) retrataram 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 enriquecerão a literatura contribuindo para o desenvolvimento de profissionais de auditoria. Este estudo presta sua contribuição ao apresentar a visão de responsáveis pela contratação desses profissionais nas empresas de auditoria brasileiras, produzindo algumas direções para a formação de profissionais com intenção de se inserirem nesse mercado.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 DEFINIÇÕES DE COMPETÊNCIAS

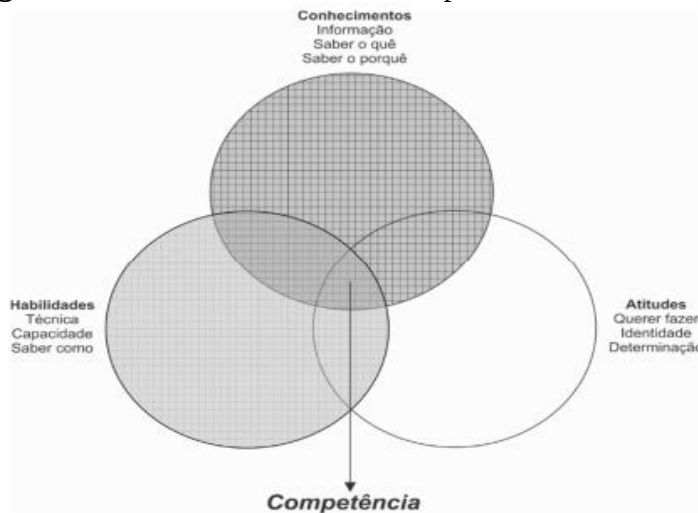
O termo competência possui diversos significados e aplicações. O estudo de Loiola (2013) esclarece que o termo competência vem do latim *competere* (procurar ao mesmo tempo, lutar), de *com* (junto) e *petere* (inquirir, procurar, disputar) e que começou a ser usado na idade média onde era preciso estar 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 pesquisadores de áreas como a psicologia, administração, recursos humanos, alcançando várias definições para a mesma palavra (CAMARGO, 2012). De acordo com 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.

Cardoso (2006) define a competência na visão de Durand (1998) apresentando as três dimensões do autor na Figura 1:

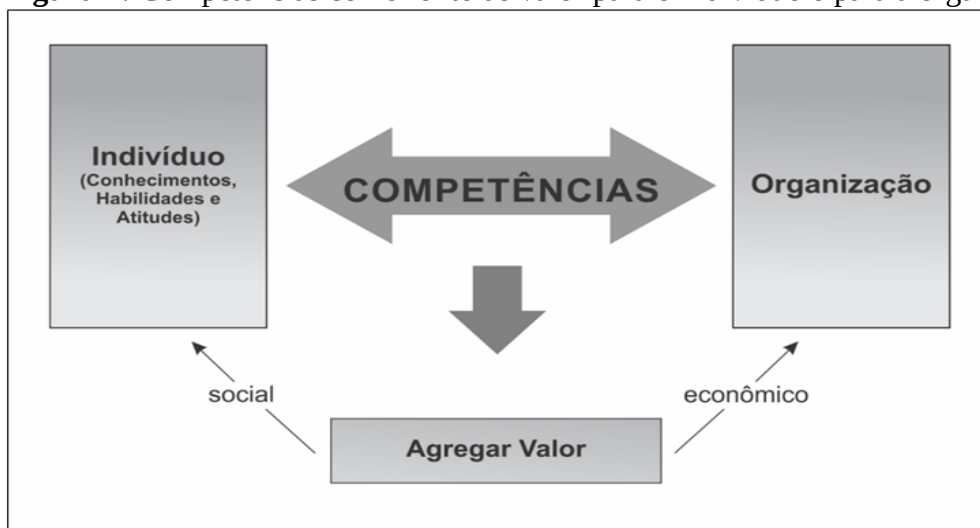
Figura 1: As três dimensões da Competência



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

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 2.

Figura 2: 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 1990 em muitas discussões empresariais e acadêmicas, ligado a múltiplas instâncias de

RAGC, v.8, n.32, p.117-131/2020

COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS REQUERIDAS NA CONTRATAÇÃO DE AUDITORES PROFISSIONAIS EM INÍCIO DA CARREIRA

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), existem 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 um ajuntamento de conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionadas, medida e melhorada 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).

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 as atitudes sustentadas pelos atributos e características pessoais, com maior dificuldade de desenvolvimento e de difícil acesso.

2.2 COMPETÊNCIAS DO AUDITOR

Exigências de determinadas habilidades vêm afetando o profissional contador devido as recentes alterações no mundo dos negócios. A evolução da economia de mercado tem exigido diferentes competências aos longos dos tempos (BARAC *et al.*, 2016; CARDOSO, 2006; FURIADY; KURNIA, 2015).

No Brasil, a Resolução CNE/CES nº 10/2004 instituiu 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. Nessa linha, a Norma Brasileira de Contabilidade – Auditores Independentes (NBC PA 01) (CFC, 2009) aponta quais as competências a serem observados pelos auditores, como: integridade, objetividade, competência profissional, confidencialidade e comportamento profissional. Segundo a NBC PA 01 (Conselho Federal de Contabilidade, 2009).

Morais, Martins e Alberton (2017) investigaram 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.

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.

COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS REQUERIDAS NA CONTRATAÇÃO DE AUDITORES PROFISSIONAIS EM INÍCIO DA CARREIRA

Camargo (2012) buscou a percepção dos profissionais que tiveram contato com os profissionais de auditoria. 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.

Carneiro (2013) investigou atributos que 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.

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 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 meio de 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 identificar 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) reportou 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.

A competência conhecimento em Contabilidade e Finanças está atrelada à atualização profissional, exigida logo na fase inicial da carreira. Pois, é preciso conhecer os conceitos relacionados à área e estar atualizado com as novas técnicas.

Em síntese, a partir de levantamento bibliográfico, o Quadro 2 foi organizado apresentando as categorias analíticas observadas formadas por meio de variáveis operacionais representativas de competências, bem como alguns aspectos conceituais norteadores das variáveis, base para a formulação do questionário utilizado para a coleta de dados:

Quadro 2: Categorias e Variáveis Operacionais

(continua)

Categorias	Variáveis	Aspectos Conceituais	Autores
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 (2016); Silva (2017).
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);

COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS REQUERIDAS NA CONTRATAÇÃO DE AUDITORES PROFISSIONAIS EM INÍCIO DA CARREIRA

			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).	Barac <i>et al.</i> (2015); Cardoso, Furiady e Kurnia(2015); 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); Furiady e Kurnia (2015); 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 ideias por escrito e verbalmente.	Alberton (2002); Henríquez, Ávila e Bustamante (2006); Camargo (2012); Carneiro (2013); Furiady e Kurnia (2015); 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); 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: Elaborado pelos autores.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Quanto a forma de abordagem do problema, esta pesquisa é caracterizada como quantitativa, uma vez que as competências são tratadas mediante o uso de métodos estatísticos que permitem identificar as competências exigidas (FONSECA, 2002).

Quanto aos objetivos pode ser considerada descritiva e exploratória (GERHARDT; SILVEIRA, 2009; PRODANOV; FREITAS, 2013). Pois, descreve características dos entrevistados de acordo com as dimensões e categorias de análise. 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.

Além disso, a presente pesquisa tem caráter exploratório, pois, empregaram-se mecanismos estatísticos, com o uso amplo de fatores e variáveis combinadas (FRIEL, 2009). A técnica de levantamento utilizada para coletar as exigências na contratação foi um questionário (GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

A amostra do estudo foi por acessibilidade, composta por profissionais de auditoria responsáveis pela seleção e recrutamento de 67 empresas de auditoria, que ocupam os cargos de Auditor responsável (Gestores), Auditor Externo (Gerentes e Sócios) ou Recursos Humanos (Psicólogas).

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 3 abaixo:

COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS REQUERIDAS NA CONTRATAÇÃO DE AUDITORES PROFISSIONAIS EM INÍCIO DA CARREIRA

Quadro 3: Etapas da Abordagem aos profissionais.

Etapas	Descrição
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 pelos autores.

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”.

Para a análise dos resultados se utilizou o *software* Stata® 12 e foi realizada análise fatorial com emprego dos critérios sugeridos por Friel (2009), Hair Jr. *et al.* (2009), Mingoti (2005) e Pereira (1999). 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.

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.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os dados descritivos apresentaram dispersão da distribuição dos dados, com variações no desvio padrão das variáveis, revelando que os valores observados estão distantes da média, isto é, a distribuição está espalhada. Também se percebeu 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 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. Esses dados conduziram ao aprofundamento da pesquisa, justificando a aplicação de análise fatorial.

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 adequacidade da amostra de *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) como índice para avaliar a adequacidade 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, demonstrando que os dados da amostra possuem adequacidade.

Logo após o teste KMO, processou-se a 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.

Tabela 1: 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.

Os dados da tabela 1 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.

A Tabela 2 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. 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. Ao realizar a análise fatorial na Tabela 2, 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. 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 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.

Tabela 2: Matriz dos Fatores Rotacionada

Variable	Factor1	Factor2	Factor3	Factor4	Factor5
CB_Viagem a trabalho					0,7715
CB_Horas Extras					0,5730

COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS REQUERIDAS NA CONTRATAÇÃO DE AUDITORES PROFISSIONAIS EM INÍCIO DA CARREIRA

CB_Informática	0,6017	
CI_Bom senso		0,5584
CI_Autoconfiança		0,5215
CI_Conhecimento Teórico	0,8362	
CI_Conhecimento Prático	0,7959	0,0737
CI_Objatividade		0,5450
CA_Atendimento		0,6613
CA_Trabalho em Equipe		0,5790
CT_Técnicas de Gestão	0,5453	
CT_Gestão da Informação	0,5830	
CC_Integridade e Confiança		0,6240
CC_Comunicação		0,6317
CTE_Contabilidade e Finanças	0,7329	
CTE_Ferramentas de Controle	0,8738	
CTE_Legal	0,8109	
HP_Gestão do Tempo		0,8107
HP_Comprometimento		0,7454
HP_Responsabilidade		0,7399
HP_Lealdade		0,7612
HP_Ambição		0,5876

Fonte: Dados da pesquisa.

Obs.: Constam indicados em negrito variáveis integrantes de Fatores após Rotação com Coeficientes > 0,50. As siglas utilizadas para as categorias de análise 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).

Logo em seguida, 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. 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 2 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 habilidade 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 mais 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. 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.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No sentido de atender ao objetivo desta pesquisa, depreende-se que as categorias Características Básicas, Competência Intelectuais, Competências Técnicas de Gestão e as Competências Específicas, mais bem relacionadas ao Fator 1, são representativas de conhecimentos e técnicas, específicos da área de contabilidade e áreas afins. No estudo 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.

Em segundo plano, o conjunto de categorias Competência Intelectual e a Competência de Articulação demonstram que as empresas de auditoria estão requerendo, preferencialmente, profissionais com habilidades relacionais interpessoais.

Como possíveis implicações teóricas deste estudo, ao unir campos comportamentais a auditoria, além de se considerar como proposta inovadora e integradora, pode-se fazer integrar a outros campos nas ciências sociais e humanas. No âmbito prático, 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 pretendentes ao percurso em auditoria, no sentido de estarem mais bem preparados e qualificados para o ofício no campo. Este trabalho pretende repercutir 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 abrangente em termos geográficos e ter a participação de profissionais auditores com carreira consolidada no campo. 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.

COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS REQUERIDAS NA CONTRATAÇÃO DE AUDITORES PROFISSIONAIS EM INÍCIO DA CARREIRA

- 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
- BARAC, K.; GAMMIE, E. B. A.; HOWIESON, B.; VAN STADEN, M. The capability and competency requirements of auditors in today's complex global business environment. ICAS, 2016.
- 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. 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.
- 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.
- 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 Firms (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.
- FERNANDES, Bruno Rocha. **Gestão Estratégica de Pessoas**: com foco em competências. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013. 272 p.
- 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.
- FURIADY, Olivia; KURNIA, Ratnawati. The effect of work experiences, competency, motivation, accountability and objectivity towards audit quality. *Procedia-Social and*

- Behavioral Sciences, v. 211, p. 328-335, 2015. 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.
- 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.
- 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. 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS REQUERIDAS NA CONTRATAÇÃO DE AUDITORES
PROFISSIONAIS EM INÍCIO DA CARREIRA

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.