

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO ECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**O PROCESSO DE RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E
FORMAÇÃO DOS PROFISSIONAIS QUE ATUAM
NAS EMPRESAS DE AUDITORIA INDEPENDENTE
(UM ESTUDO MULTICASO)**

THABATA FORTUNATO

FLORIANÓPOLIS, JULHO DE 2001.

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO ECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**O PROCESSO DE RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E
FORMAÇÃO DOS PROFISSIONAIS QUE ATUAM
NAS EMPRESAS DE AUDITORIA INDEPENDENTE
(UM ESTUDO MULTICASO)**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido ao Departamento de Ciências Contábeis, do Centro Sócio-Econômico, da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Acadêmica: THABATA FORTUNATO

Orientador: LUIZ ALBERTON

FLORIANÓPOLIS, JULHO DE 2001.

**O PROCESSO DE RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E
FORMAÇÃO DOS PROFISSIONAIS QUE ATUAM NAS
EMPRESAS DE AUDITORIA INDEPENDENTE
(UM ESTUDO MULTICASO)**

Autora: THABATA FORTUNATO

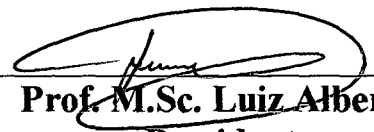
Esta monografia foi apresentada como trabalho de conclusão do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina, obtendo a nota média de9,5..... atribuída pela banca constituída pelos professores abaixo nominados.

Florianópolis, ...29... deJunho..... de 2001.

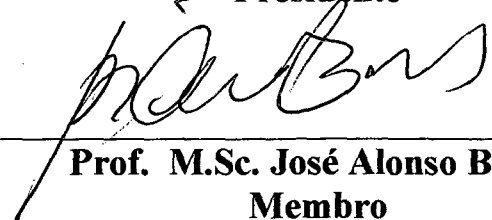


Prof. Luiz Felipe Ferreira
Coordenador de Monografia do CCN

Professores que compuseram a banca:



Prof. M.Sc. Luiz Alberton
Presidente



Prof. M.Sc. José Alonso Borba
Membro



Prof. Silvio Lehmkuhl Meyer
Membro

Aos meus pais, Nicolau e Elizabete
e ao meu irmão, Thiago, pelo amor
que sempre me dedicaram.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a meus pais pelo apoio e pela oportunidade de concluir este curso.

Agradeço a orientação recebida do Professor Luiz Alberton, desde o projeto até a conclusão desta pesquisa.

A todos os professores do Departamento de Ciências Contábeis que contribuíram para a formação do meu conhecimento.

Agradeço a Universidade Federal de Santa Catarina por me dar a oportunidade de concluir um curso superior em uma Instituição gratuita e de qualidade.

Aos meus amigos que durante todo o curso me ajudaram e me incentivaram em todas as decisões.

A todos os colegas da AFLOV – Associação Florianopolitana de Voluntárias, que durante estes cinco anos sempre tentaram facilitar a minha vida acadêmica, me apoiando e dando oportunidade de crescimento profissional e pessoal.

Agradeço a todos aqueles que aqui não foram citados, mas que de alguma maneira contribuíram para a conclusão deste trabalho.

*“Nenhum de nós pode fazer as
coisas mais importantes sozinho.
A parceria, a colaboração e a aliança
são as chaves para enfrentar desafios”.*

Tom Morris

SUMÁRIO

LISTA DE FIGURAS	viii
LISTA DE QUADROS	ix
RESUMO	x
CAPÍTULO I	1
1. INTRODUÇÃO	1
1.1 Considerações Iniciais	1
1.2 Tema	3
1.3 Problema	3
1.4 Justificativa	3
1.5 Objetivos	4
1.5.1 Objetivo Geral	4
1.5.2 Objetivos Específicos	4
1.6 Metodologia	5
CAPÍTULO II	7
2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	7
2.1 Conceitos de Contabilidade	7
2.1.1 Usuários das Demonstrações Contábeis	7
2.1.2 Relatórios Contábeis	7
2.2 Conceitos e Teorias de Auditoria	8
2.2.1 Tipos de Auditor	9
2.2.2 O que leva uma empresa a contratar um Auditor Independente	10
2.2.3 Responsabilidades do Auditor	11
2.2.4 Relatórios de Auditoria	11
2.2.5 Do registro do Auditor Independente na Comissão de Valores Mobiliários - CVM	12
2.3 Processo de Recrutamento	14
2.3.1 Recrutamento Interno	14
2.3.2 Recrutamento Externo	15
2.4 Processo de Recrutamento de Auditores	16
2.4.1 PricewaterhouseCoopers	17
2.4.2 Deloitte Touche Tohmatsu	17
2.4.3 Ernest Young	18
2.4.4 KPMG	18
2.5 Processo de Seleção	18
2.5.1 Análise dos currículos	19
2.5.2 Os testes escritos	19
2.5.3 Os testes psicológicos	19
2.5.4 A entrevista	19

2.5.5 Dinâmica de grupo.....	21
2.6 Processo de Seleção de Auditores.....	21
2.6.1 PricewaterhouseCoopers.....	22
2.6.2 Ernest Young.....	22
2.6.3 KPMG.....	23
2.7 Processo de Formação Continuada do Auditor Independente.....	24
2.7.1 Plano de Carreira.....	26
2.7.1.1 Auditor Trainee ou assistente.....	26
2.7.1.2 Auditor Pleno ou Semi-sênior.....	26
2.7.1.3 Auditor Sênior.....	27
2.7.1.4 Supervisor de Auditoria.....	27
2.7.1.5 Gerente de Auditoria.....	27
2.7.1.6 Sócios.....	28
2.7.2 Conhecimentos Exigidos dos Auditores.....	28
2.7.3 Processo de Avaliação dos Auditores.....	29
2.7.4 Formação Continuada da PricewaterhouseCoopers.....	29
2.7.5 Formação Continuada da Deloitte Touche Tohmatsu.....	30
2.7.6 Formação Continuada da Ernest Young.....	31
2.7.7 Formação Continuada da KPMG.....	31
3. CONCLUSÃO.....	32
4. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA.....	33

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Visão Resumida da Auditoria	09
Figura 2: Distribuição candidato e sexo	23
Figura 3: Distribuição idade X sexo	23
Figura 4: Distribuição curso X sexo	24
Figura 5: Por faculdade	24

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Diferenças entre o Auditor Interno e o Auditor Externo	10
Quadro 2: Vantagens e Desvantagens do Recrutamento Interno	15
Quadro 3: Vantagens e Desvantagens do Recrutamento Externo	16
Quadro 4: Qualidades básicas dos candidatos	16
Quadro 5: Requisitos importantes no processo da entrevista	20
Quadro 6: Processo de seleção dos auditores	21
Quadro 7: Treinamento dos Auditores Independentes	25

RESUMO

Com a abertura do capital por parte das empresas, as Demonstrações Contábeis passaram a ter grande importância para os futuros aplicadores de recursos e o trabalho do profissional da Contabilidade tornou-se indispensável.

Uma das técnicas utilizadas pela Contabilidade é a Auditoria, que consiste em verificar a exatidão e a veracidade dos registros e informações, apurando-se se houver, o que foi omitido. Ela se divide em dois tipos: Auditoria Interna – que é realizada para fins administrativos internos e pode ser executada por funcionário da empresa ou terceirizada em caráter permanente – e a Auditoria Independente, realizada por profissional liberal independente que objetiva a emissão do parecer.

Nesta pesquisa será enfatizado os profissionais que atuam nas empresas de auditoria independente, em todo o processo de recrutamento, seleção e formação.

O processo de recrutamento é o primeiro passo, as empresas de auditoria interessadas em aumentar ou suprir o seu quadro funcional geralmente divulgam as vagas oferecidas através de suas *home-pages*, cartazes e palestras nas Universidades.

A seleção é a etapa que se verifica se o candidato possui as qualidades básicas exigidas pelas empresas de auditoria, é geralmente composta por: análise dos currículos, testes escritos, testes psicológicos, entrevista e dinâmica de grupo.

Aqueles candidatos que forem aprovados e contratados iniciam o processo de formação, que se estende por toda carreira na área de auditoria.

CAPÍTULO I

1. INTRODUÇÃO

1.1 Considerações Iniciais

No início do sistema capitalista as empresas eram fechadas e pertenciam a grupos familiares. Com a expansão do mercado e da concorrência, elas passaram a ampliar suas instalações, investir no desenvolvimento tecnológico e no aprimoramento de controles internos e de procedimentos em geral. O volume de recursos necessário para a concretização dessas mudanças era grande e difícil de ser obtido apenas por meio das operações lucrativas ou do patrimônio dos proprietários. Por conseguinte, as empresas tiveram que captar recursos junto a terceiros, principalmente mediante empréstimos bancários ao longo prazo e abrindo seu capital social para novos acionistas.

Por consequência deste processo, as Demonstrações Contábeis passaram a ter importância muito grande para os futuros aplicadores de recursos, tendo em vista a necessidade de informação dos investidores que precisavam avaliar a segurança, liquidez e rentabilidade de seu investimento.

Hoje as empresas estão cada vez mais politizadas, conscientes de suas verdadeiras obrigações e direitos, e o trabalho do profissional de Contabilidade tornou-se muito relevante por ser inquestionável a utilidade dessa ciência na linguagem dos negócios.

A Contabilidade, como ciência social e aplicada e que tem por objeto o controle do patrimônio das entidades, utiliza técnicas contábeis para atingir suas metas, e uma dessas técnicas é a Auditoria.

A Auditoria consiste em examinar documentos, livros e registros, inspeções, confirmações internas e externas relacionados com o controle patrimonial da empresa, verificando a exatidão e veracidade dos registros e informações, apurando, se houver, o que foi omitido. Ela se divide em Auditoria Interna - que é realizada para fins administrativos internos e pode ser executada por funcionário da empresa ou terceirizada em caráter permanente - e Auditoria Independente, realizada por profissional liberal

independente que objetiva a emissão de parecer para prestação de contas a terceiros.

A Auditoria Independente dá ênfase ao usuário externo, visto ser, inicialmente, um serviço voltado ao investidor. Por uma questão de bom-senso, o trabalho do auditor independente passou a ser utilizado também pela administração das empresas como instrumento de controle de gestão.

A Auditoria Independente, desde seu início até a década de 1940, tinha como obrigação emitir um Certificado de Auditoria, ou seja, apenas faziam-se as revisões das contas contábeis certificando-se que estas estavam corretas e que o balanço patrimonial condizia com a real situação econômica e financeira da empresa.

De acordo com NASI (1997), somente a partir de 1949, quando países mais desenvolvidos publicaram as Normas de Auditoria, os auditores passaram a utilizar os controles internos como base para avaliação das Demonstrações Contábeis através de amostragens, uma vez que seria impossível continuar realizando o cruzamentos de todos os documentos com as Demonstrações Contábeis. Foi nesta época que deixou de existir o Certificado de Auditoria e surgiu o Parecer de Auditoria.

Ainda, segundo o autor, com o avanço da tecnologia, a partir da década de 1950, exigiu-se do auditor maior atualização, já que o tempo para a realização das tarefas havia diminuído em função do uso dos computadores. O auditor deveria aperfeiçoar-se em tecnologia, conhecer mais a fundo seus clientes, ou seja, prestar um serviço cada vez mais qualificado e preciso.

Já na década de 1970, conforme NASI (1997), com o desenvolvimento acelerado dos processos de informação, ocorreram mudanças e avanços significativos na profissão do auditor independente, surgiram novas necessidades e novos modelos de auditoria, tais como: Auditoria de Sistemas, Auditoria Operacional, Auditoria de Gestão, Auditorias de Programas, Auditorias da Qualidade etc.

Todos esses novos modelos de auditoria foram exigidos pelos clientes do auditor independente, que mostrou capacidade para executá-los. Estes novos trabalhos são considerados como trabalhos especiais dos auditores independentes, e não estão inseridos no contexto da auditoria das Demonstrações Contábeis, em que é emitido o Parecer de Auditoria conforme as Normas de Auditoria.

O auditor independente deve ter o máximo de cuidado e zelo na execução dos trabalhos e na exposição de suas conclusões, mantendo sempre a imparcialidade no momento em que opinar sobre as Demonstrações Contábeis. Outrossim, precisa ter características como: competência, honestidade, habilidade, conhecimento específico e

geral, raciocínio, observação, bom senso e sigilo.

Desta forma, o recrutamento, a seleção e a formação dos profissionais que atuam nas empresas de auditoria independente são muito importantes, devido, primeiramente, ao grau de responsabilidade de sua atividade, bem como, deve ser desempenhada com qualidade e idoneidade, no que tange acionistas, credores, fornecedores e todos os que se basearem nos pareceres por eles emitidos.

1.2 Tema

Haja vista as ocorrências de tantas variações, sejam elas de ordem política, econômica, social ou cultural, onde exercer a profissão contábil requer um acompanhamento diário dos fatos, a atualização e adequação a este mercado inconstante são imprescindíveis. Diante deste contexto, tem-se como tema a identificação do processo de recrutamento, seleção e formação dos profissionais que atuam nas empresas de auditoria independente, nas quatro maiores empresas que fazem parte das “*Big five*” (*Deloitte Touche Tohmatsu, Ernest Young, PricewaterhouseCoopers e KPMG*): Um estudo multicaso.

1.3 Problema

Os auditores independentes contribuem no acompanhamento dos resultados e na avaliação e medição da eficácia das medidas implantadas nas organizações.

Considerando a velocidade com que as informações surgem e a criação diária de novas fontes de informação causadas pelas mudanças na economia, é importante que os auditores independentes acompanhem o desenvolvimento da economia global.

Sendo assim, a problemática deste estudo consiste em identificar como se processam as atividades de recrutamento, seleção e formação dos profissionais que atuam nas empresas de auditoria independente?

1.4 Justificativa

Para que se possa trabalhar como auditor independente não basta ter uma ótima formação acadêmica. O interessado em entrar nesta área terá que ter algumas qualidades necessárias, tais como: bom grau de inteligência, disponibilidade de horários, fluência em outras línguas, possibilidade de viajar, boa aparência, capacidade de síntese, análise crítica, imparcialidade, idoneidade, entre outras.

Após passar pelo processo seletivo, o que não é tão simples e fácil de se conseguir como se procura demonstrar nesta pesquisa, começa o processo de treinamento e educação continuada, os quais são oferecidos geralmente pela empresa contratante.

Uma vez que o auditor independente é um agente transformador destas empresas, cabe a elas oferecer condições para que seus colaboradores possam desenvolver um trabalho de ótima qualidade e confiabilidade, já que disso depende seu sucesso e lucro.

Desta forma, esta pesquisa procurará demonstrar o processo de recrutamento, seleção e formação dos profissionais que atuam nas empresas de auditoria independente.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo Geral

Esta pesquisa tem como objetivo geral, identificar quais são as características necessárias, que as empresas de auditoria independente procuram encontrar nos candidatos que tenham interesse em ingressar nestas empresas, com ênfase no bacharel em Ciências Contábeis, e todo o processo de recrutamento, seleção e formação destes, analisando os cenários em que eles atuam, haja vista as alterações pela qual passam as empresas devido às mudanças mercadológicas e a competitividade deste mercado de trabalho.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Identificar os conceitos, práticas e teorias de auditoria.
- Identificar a literatura que trata desde a seleção até a formação dos profissionais que atuam nas empresas de auditoria independente.

- Identificar as características técnicas exigidas do bacharel em Ciências Contábeis pelas empresas de auditoria independente.
- Verificar que tipo de treinamento e desenvolvimento as empresas de auditoria independente propiciam aos seus colaboradores.

1.6 Metodologia

Desde o nascimento até a sua morte, o homem adquire conhecimentos diversos. É através do conhecimento que este busca as respostas para suas necessidades.

Segundo LAKATOS e MARCONI (1996) existem quatro tipos de conhecimento:

- Conhecimento popular: é valorativo por excelência, pois fundamenta numa seleção operada com base em estados de ânimo e emoções.
- Conhecimento filosófico: aquele que é valorativo, pois seu ponto de partida consiste em hipóteses, que não poderão ser submetidas à observação.
- Conhecimento religioso ou teológico: é aquele que se apóia em doutrinas que contêm proposições valorativas (sagradas), por terem sido reveladas pelo sobrenatural (inspiracional) e, por esse motivo, tais verdades são consideradas infalíveis e indiscutíveis (exatas).
- Conhecimento científico: aquele que é real porque lida com ocorrências ou fatos.

Dentre estes quatro tipos de conhecimento, esta pesquisa utilizará apenas o conhecimento científico, através do desenvolvimento de uma pesquisa científica, identificando se a teoria está sendo aplicada na prática.

Segundo GIL (1996, p. 19):

“Pode-se definir pesquisa como o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos. A pesquisa é requerida quando não se dispõe de informação suficiente para responder ao problema, ou então quando a informação disponível se encontra em tal estado de desordem que não possa ser adequadamente relacionada ao problema”.

Esta monografia será composta de pesquisa bibliográfica e consultas via internet para realização do estudo multicaso nos sites de quatro empresas de auditoria que fazem parte das “*Big five*”, identificando quais são as características necessárias que as empresas de auditoria independente procuram encontrar nos candidatos e qual o processo de recrutamento, seleção e formação dos profissionais que atuam nas empresas de auditoria independente.

Será enfatizada a carreira de auditor independente formado, ou em processo de formação, em Ciências Contábeis, haja vista, que as empresas de auditoria independente também contratam outros profissionais para esta função.

CAPÍTULO II

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 Conceitos de Contabilidade

A Contabilidade é uma ciência que tem como objetivo o patrimônio das entidades.

Entre vários conceitos, escolheu-se o citado a seguir por definir de maneira clara e abrangente a finalidade da Contabilidade, e apresentar todas as suas utilidades dentro das organizações.

“A Contabilidade é objetivamente um sistema de informação e avaliação destinado a prover seus usuários com demonstrações e análises de natureza econômica, financeira, física e de produtividade, com relação à entidade objeto de contabilização”. (Iudícibus, Martins, Gelbcke, 1995, p. 58)

2.1.1 Usuários das Demonstrações Contábeis

O objetivo da contabilidade é permitir o controle administrativo e o fornecimento de informações precisas aos seus usuários.

Os usuários das Demonstrações Contábeis dividem-se em internos e externos:

- **Internos:** São aqueles que trabalham na empresa. Ex.: Diretores, Gerentes, etc.
- **Externos:** São aqueles de fora da empresa que estão interessados nas informações das Demonstrações Contábeis. Ex.: Bancos, Fornecedores, Analistas, Imprensa, Corretora de Valores, Governo, etc.

2.1.2 Relatórios Contábeis

Os relatórios contábeis demonstram de forma resumida os dados colhidos pela

contabilidade, permitindo que os usuários destas demonstrações possam tomar suas decisões. Pode-se citar alguns exemplos de relatórios contábeis:

- **Demonstrações Contábeis:** A Lei das Sociedades por Ações (Lei nº 6.404/76) dispõe sobre as Demonstrações Contábeis, chamando-as de Demonstrações Financeiras, que deverão exprimir com clareza a situação do patrimônio da companhia e as mutações ocorridas no exercício. Devem ser elaboradas no final de cada exercício social, com base na escrituração contábil e são as seguintes: Balanço Patrimonial, Demonstração do Resultado do Exercício, Demonstração dos Lucros e Prejuízos Acumulados e, Demonstração das Origens e Aplicação de Recursos.
- **Notas explicativas:** São informações complementares as Demonstrações Contábeis de natureza patrimonial, econômica, financeira, legal, física e social. Nelas inclui-se a descrição dos critérios de avaliação dos elementos patrimoniais e das práticas contábeis adotadas, dos ajustes dos exercícios anteriores, reavaliações, etc.
- **Relatório da administração:** Evidencia os negócios sociais e principais fatos administrativos ocorridos no exercício, os investimentos em outras empresas, a política de distribuição de dividendos e de reinvestimento de lucros, etc.

2.2 Conceitos e Teorias de Auditoria

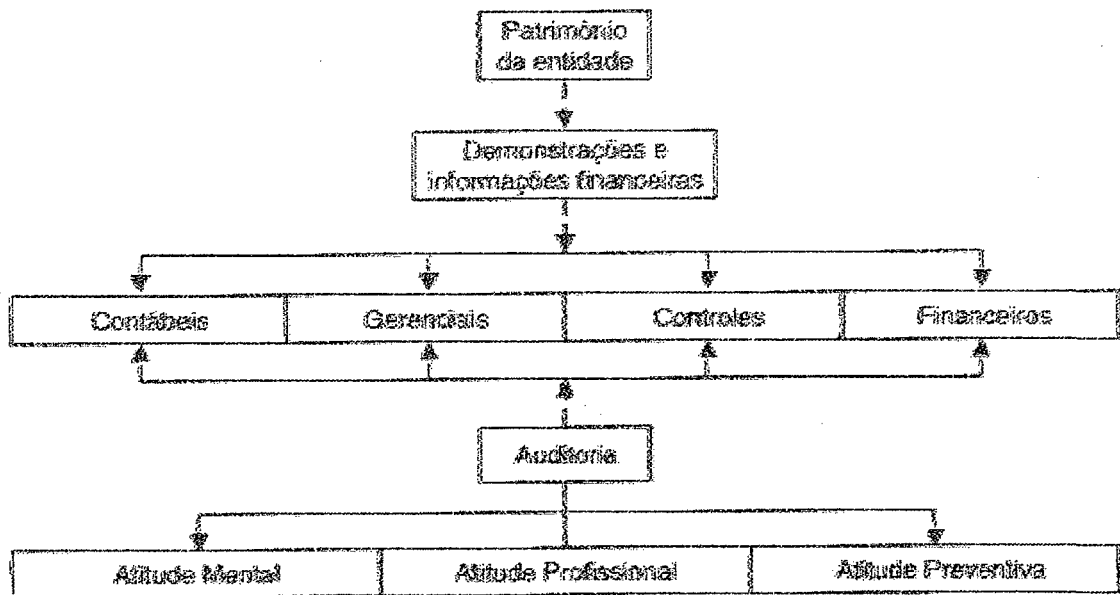
Podemos dizer que a auditoria é uma técnica contábil que visa confirmar a veracidade dos registros contábeis. A definição de auditoria será dada a seguir:

“A técnica contábil que – através de procedimentos específicos que lhe são peculiares, aplicados no exame de registros e documentos, inspeções, e na obtenção de informações e confirmações, relacionados com o controle do patrimônio de uma entidade – objetiva obter elementos de convicção que permitam julgar se os registros contábeis foram efetuados de acordo com os princípios fundamentais e normas de Contabilidade e se as demonstrações contábeis deles decorrentes refletem adequadamente a situação econômico-financeira do patrimônio, os resultados do período administrativo examinado e as demais situações nelas demonstradas”. (Franco, Marra, 1992, p. 22)

O objetivo da auditoria nas Demonstrações Contábeis é a emissão de um parecer sobre a adequação com que tais demonstrações representam a posição financeira, o resultado das operações e as modificações na posição financeira, de acordo com os princípios contábeis.

A seguir será apresentada uma figura resumida da visão da auditoria:

Figura 1: Visão Resumida da Auditoria.



Fonte: ATTIE, William. **Auditoria: Conceitos e Aplicações**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1998, p. 25.

2.2.1 Tipos de Auditor

Existem dois tipos de auditores: o Auditor Interno e o Auditor Independente.

“Os auditores internos são empregados da empresa, cujo registros examinam. Eles de fato se situam entre o pessoal do departamento de contabilidade e a administração, para assegurar a esta que aquele está funcionando como deveria, e que seus relatórios são corretos”. (Mautz, 1980, p. 18)

Segundo MARION (1995, p. 32) “Auditor Independente é o profissional que não é empregado da empresa em que está realizando o trabalho de Auditoria. É um

profissional liberal, embora possa estar vinculado a uma empresa de auditoria”.

Apresenta-se no quadro 1, as principais diferenças entre o auditor interno e o auditor independente são:

Quadro 1 : Diferenças entre o Auditor Interno e o Auditor Independente.

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

Fonte: Adaptado de Almeida (1996)

2.2.2 O que leva uma empresa a contratar um Auditor Independente

De acordo com Almeida (1996), os principais motivos que levam uma empresa a contratar um auditor independente são:

- Atender a legislação (companhias abertas e quase todas as entidades integrantes do Sistema Financeiro Nacional);
- Auxiliar os acionistas, proprietários ou administradores da empresa, como medida de controle interno;
- Exigência de um banco para ceder empréstimo;
- Exigência de um fornecedor para financiar a compra de matéria-prima;
- Para atender às exigências do próprio estatuto ou contrato social da companhia ou empresa;

- Para determinar o valor contábil correto do patrimônio líquido da empresa para efeitos de compra;
- Para efeito de incorporação, fusão ou cisão da empresa;
- Para fins de consolidação das Demonstrações Contábeis.

2.2.3 Responsabilidades do Auditor

Segundo JUND (2001, p 49-50), “No exercício da profissão os auditores, podem ser responsabilizados por erros, falhas, omissões e/ou dolo quanto à veracidade e a forma com que realizam o trabalho e emitem a sua opinião por intermédio do parecer de auditoria”. As responsabilidades do auditor podem ser caracterizada da seguinte forma:

- **Trabalhista:** para o auditor interno.
- **Profissional:** para o auditor externo, no que diz respeito à contratação dos serviços a serem prestados.
- **Civil:** quando ocorre informação incorreta no parecer do auditor e influencia ou causa prejuízos a terceiros que se utilizem dessas informações.
- **Criminal:** quando ocorre omissão ou incorreção de opinião expressa em parecer de auditoria, configurada por dolo, e que influencia ou causa prejuízos a terceiros que se utilizem dessas informações.

2.2.4 Relatórios de Auditoria

O relatório do auditor, é exclusivamente de responsabilidade deste, e tem a finalidade de expor resumidamente a sua opinião sobre as Demonstrações Contábeis por ele examinadas.

“De maneira geral, podemos considerar a existência de relatórios formais, elaborados de forma escrita e sujeitos a determinadas normas, muitas das quais estão contidas nas próprias normas de auditoria, existindo ainda os relatórios informais, que geralmente não consubstanciam a forma escrita, mas compreendem apenas informações verbais, transmitidas aos administradores da entidade auditada, ou a seus subordinados, e que envolvem assuntos ou erros não relevantes, que podem ser corrigidos sem que precisem constar de relatórios formais”. (Franco, Marra, 1992, p. 22)

Os relatórios formais são divididos em sintético e analítico. Os relatórios sintéticos são os pareceres, que devem ser claros e específicos. De acordo com ALMEIDA (1996), dividem-se em:

- **Parecer sem ressalva ou limpo:** é emitido quando as Demonstrações Contábeis representam adequadamente a posição patrimonial e financeira e o resultado das operações estão de acordo com os princípios fundamentais de contabilidade.
- **Parecer com ressalvas:** é emitido quando um ou mais valor das Demonstrações Contábeis não refletem adequadamente a posição correta, de acordo com os princípios fundamentais de contabilidade ou quando o auditor não consegue obter evidências adequadas que permitam a comprovação desses valores. Geralmente utilizam-se as expressões exceto ou exceção na redação deste parecer.
- **Parecer adverso:** é emitido quando o auditor possui informações suficientes para formar a opinião de que as Demonstrações Contábeis não representam adequadamente a posição patrimonial financeira, o resultado das operações, as mutações do patrimônio líquido e as origens e aplicações de recursos, de acordo com os princípios fundamentais de contabilidade.
- **Negativa de parecer:** o auditor deve dar negativa de parecer quando não conseguir obter elementos comprobatórios suficientes para formar sua opinião sobre as Demonstrações Contábeis.

Já, o relatório analítico ou Relatório de Recomendações, é o elemento final que o auditor apresenta aos usuários os pontos divergentes levantados e as sugestões e recomendações apresentadas pelo auditor.

2.2.5 Do registro do Auditor Independente na Comissão de Valores Mobiliários - CVM

Para exercer atividades no mercado de valores mobiliários, o auditor independente está sujeito a prévio registro na CVM. O interessado deve satisfazer as Normas de Registro, contidas na Instrução CVM nº 308, de 15/05/1999.

Para Auditor Independente – Pessoa Física (AIPF), conferido ao contador que satisfaça os seguintes requisitos previstos nessa Instrução:

- estar registrado no CRC na categoria de contador;
- haver exercido atividade de auditoria por um período não inferior a cinco

anos, contados a partir da data do registro no CRC;

- estar exercendo atividade de auditoria independente, mantendo escritório profissional legalizado, em nome próprio, com instalações compatíveis com o exercício da atividade, em condições que garantam a guarda, segurança e o sigilo dos documentos e informações decorrentes dessa atividade;
- possuir conhecimento permanentemente atualizado sobre o ramo de atividade, os negócios e as práticas contábeis e operacionais de seus clientes;
- ter sido aprovado em exame de qualificação técnica.

Para Auditor Independente – Pessoa Jurídica (AIPJ), conferido à sociedade profissional, constituída sob a forma de sociedade civil, deve satisfazer os requisitos previstos nessa Instrução:

- estar inscrita no Registro Civil das Pessoas Jurídicas, sob a forma de sociedade civil, constituída exclusivamente para prestação de serviços profissionais de auditoria e demais serviços inerentes à profissão de contador;
- que todos os sócios sejam contadores e que, pelo menos a metade desses, sejam cadastrados como responsáveis técnicos;
- constar do contrato social, cláusula dispondo que a sociedade responsabilizar-se-á pela reparação de dano que causar a terceiros, por culpa ou dolo, no exercício da atividade profissional e que os sócios responderão solidária e ilimitadamente pelas obrigações sociais, depois de esgotados os bens da sociedade;
- estar regularmente inscrita, bem como seus sócios e demais responsáveis técnicos regularmente registrados, em Conselho Regional de Contabilidade;
- terem todos os responsáveis técnicos autorizados a emitir e assinar parecer de auditoria em nome da sociedade;
- terem todos os responsáveis técnicos aprovados em exame de qualificação técnica;
- manter escritório profissional legalizado, em nome da sociedade, com instalações compatíveis com o exercício de auditoria independente, em condições que garantam a guarda, segurança e o sigilo dos documentos e informações decorrentes dessa atividade;
- manter quadro permanente de pessoal técnico adequado ao número e porte

de seus clientes, com conhecimento constantemente atualizado sobre o seu ramo de atividade, os negócios, as práticas contábeis e operacionais.

O exame de qualificação técnica, mencionado anteriormente, será realizado, no mínimo no primeiro semestre de cada ano, com vistas à habilitação do auditor independente para o exercício da atividade de auditoria de Demonstrações Contábeis para todas as entidades integrantes do mercado de valores mobiliários.

Este exame será aplicado pelo Conselho Federal de Contabilidade – CFC em conjunto com o Instituto Brasileiro de Contadores – IBRACON ou por instituição indicada pela CVM.

2.3 Processo de Recrutamento

O processo de recrutamento é uma das etapas mais importantes do processo de admissão de um novo auditor.

“O recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. É basicamente um sistema de informação, através do qual a organização divulga e oferece ao mercado de recursos humanos as oportunidades de emprego que pretende preencher. Para ser eficaz, o recrutamento deve atrair um contingente de candidatos suficiente para abastecer adequadamente o processo de seleção: a função de recrutamento é a de suprir a seleção de pessoal de matéria-prima básica (candidatos) para seu funcionamento adequado”. (Chiavenato, 1989, p. 53)

As empresas interessadas em aumentar ou suprir a falta de seu quadro de pessoal terão que escolher entre duas maneiras de recrutamento: o recrutamento interno e o externo.

2.3.1 Recrutamento Interno

“O recrutamento é interno quando, havendo determinada vaga, a empresa procura preenchê-la através do remanejamento de seus empregados, que podem ser promovidos (movimentação vertical) ou transferidos (movimentação horizontal) ou ainda transferidos

com promoção (movimentação diagonal)". (Chiavenato, 1989, p. 59)

O recrutamento interno gera menor custo para a empresa. Segundo CHIAVENATO (1989) existem vantagens e desvantagens na aplicação deste método de recrutamento, conforme quadro 2.

Quadro 2 : Vantagens e desvantagens do Recrutamento Interno.

Vantagens	Desvantagens
É mais rápido e econômico	Exige que os novos empregados possuam potencial de desenvolvimento para poderem ser promovidos
Apresenta maior índice de validade e de segurança	Pode gerar um conflito de interesses
É uma fonte poderosa de motivação para os empregados	O empregado pode ser promovido sucessivamente até o cargo que se mostre incompetente, não podendo a empresa retorná-lo à posição anterior
Aproveita os investimentos da empresa em treinamento do pessoal	Quando efetuado continuamente, pode levar os empregados a uma progressiva limitação às políticas e diretrizes da organização
Desenvolve um sadio espírito de competição entre o pessoal	Não pode ser feito em termos globais dentro da organização

Fonte: Adaptado de Chiavenato (1989)

2.3.2 Recrutamento Externo

De acordo com CHIAVENATO (1989, p. 63), "o recrutamento externo é quando, havendo determinada vaga, a organização procura preenchê-la com pessoas estranhas, ou seja, com candidatos externos atraídos pelas técnicas de recrutamento".

Existem várias maneiras de recrutamento externo. Entre elas: agências especializadas; anúncios em jornais, periódicos e na própria portaria da empresa; indicações por parte de empregados; internet; palestras em Universidades; etc.

Segundo CHIAVENATO (1989) o recrutamento externo também oferece algumas vantagens e desvantagens, conforme apresenta-se no quadro 3:

Quadro 3 : Vantagens e desvantagens do Recrutamento Externo.

Vantagens	Desvantagens
Traz “sangue novo” e experiências novas para a organização;	É geralmente mais demorado e mais caro, pois exige inversões e despesas imediatas com anúncios, jornais, etc.;
Renova e enriquece os recursos humanos da organização;	Em princípio, é menos seguro do que o recrutamento interno, pois os candidatos externos são desconhecidos;
Aproveita os investimentos em preparação e desenvolvimento de pessoal efetuados por outras empresas ou pelos próprios candidatos.	Quando monopoliza as vagas e as oportunidades dentro da empresa, pode frustrar o pessoal que passa a visualizar barreiras.

Fonte: Adaptado de Chiavenato (1989)

2.4 Processo de Recrutamento de Auditores

Entrando mais especificamente no objeto desta pesquisa, é neste estágio que o acadêmico ou o bacharel em Ciências Contábeis tem que demonstrar seu potencial.

As qualidades básicas dos candidatos a uma vaga em uma companhia de auditoria, segundo Almeida (1996), estão descritas no quadro 4:

Quadro 4 : Qualidades básicas dos candidatos:

Requisitos	Descrição
Estar cursando a faculdade de Ciências Contábeis	Em última análise, o auditor irá opinar sobre as demonstrações contábeis elaboradas pela companhia, portanto, ele terá de entender profundamente de contabilidade. Além do mais, os órgãos de classe, Ibracon e CVM, para fins de inscrição na categoria de auditor independente, exigem que o candidato esteja registrado no CRC na classe ou qualidade de contador.
Idade limite	Os auditores são formados por meio das empresas de auditoria, dessa forma, por mais experiente que seja o indivíduo, ele normalmente entra no primeiro estágio nas companhias de auditoria e posteriormente é promovido.
Potencial de inteligência	Exige-se que o profissional tenha um nível razoável de inteligência, de modo a permitir que o trabalho seja executado com bom-senso, imaginação, dinamismo e principalmente com eficiência.
Aparência	A aparência está relacionada com a forma de se trajar, aspecto físico, conduta, maneira de se expressar etc. Normalmente, um auditor de boa aparência transmite a impressão de competência profissional.

Fonte: Adaptado de Almeida (1996)

Ainda, segundo ALMEIDA (1996), outros pontos que são desejados que o candidato tenha são: fluência na língua inglesa, francesa ou alemã; possibilidade de viajar; possibilidade de trabalhar em regime de horas extras; entre outras.

Através de pesquisa nas empresas de auditoria, verificou-se que o processo de recrutamento se dá através de currículos enviados para as mesmas e preenchimento de formulários próprios na página da internet destas empresas. O recrutamento é para o cargo de *trainee*, que pode seguir carreira dentro da firma. É muito difícil recrutarem profissionais com grande grau de experiência na função. Eles preferem contratar jovens para que sejam treinados por eles.

Em relação a idade, ALMEIDA (1996), defende que através da experiência foi demonstrado que é mais fácil formar um jovem, do que uma pessoa com mais idade. Já que os jovens aceitam receber menores salários. Assim, a maioria das empresas de auditoria estabelece limite de idade aos candidatos, que normalmente gira em torno de vinte e cinco a trinta anos.

2.4.1 PricewaterhouseCoopers

Para concorrer a uma vaga, os candidatos terão que ter no máximo dois anos de formados, ou ainda estar cursando os dois últimos anos das faculdades de Ciências Contábeis, Ciências Atuariais, Administração, Economia, Ciências da Computação e Direito.

São requeridos ainda conhecimentos da língua inglesa e boas noções de informática, particularmente nas ferramentas Word, Excel e Power Point.

Potencial, talento, espírito de equipe e vontade de crescer são características pessoais fundamentais.

2.4.2 Deloitte Touche Tohmatsu

Os candidatos devem estar cursando ou ter concluído recentemente nível superior nos cursos de Ciências Contábeis, Administração de Empresas, Economia, Direito, Ciências da Computação e afins.

Desejam-se jovens profissionais em início de carreira, criativos, interessados

em aprender, com facilidade para se relacionar, trabalhar em equipe, disponibilidade para trabalhar em período integral, para viagens e com bons conhecimentos de inglês e de informática.

2.4.3 Ernest Young

Para se candidatar a uma vaga como *trainee* da Ernest Young os interessados têm que estar cursando a partir do 3º ano da graduação ou recém-formados dos cursos de Administração de Empresas, Ciências Contábeis e Economia.

É fundamental possuir bons conhecimentos de inglês e de microinformática, dinamismo, ambição, iniciativa, vontade de aprender e disposição para trabalhar.

2.4.4 KPMG

Podem participar pessoas recém-formadas, nos cursos de Administração, Ciências Contábeis, Economia, Direito, Ciência da Computação, Análise de Sistemas, Processamento de Dados e Tecnologia de Sistemas. Aqueles profissionais que sejam formados há mais tempo podem também se candidatar, sendo que a empresa não se interessará por pessoas com mais de 27 anos de idade.

2.5 Processo de Seleção

Após o recrutamento a empresa deverá selecionar dentre aqueles que se apresentaram para preenchimento da vaga, qual melhor atende as expectativas previstas.

“A seleção de recursos humanos pode ser definida singelamente como a escolha do homem certo para o cargo certo, ou, mais amplamente, entre os candidatos recrutados, aqueles mais adequados aos cargos existentes na organização, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficiência da organização”. (Chiavenato, 1989, p. 79)

Para selecionar o candidato, existem vários métodos que as empresas podem utilizar.

2.5.1 Análise dos currículos

Apesar de trazerem informações úteis para a empresa não proporcionam uma visão real do candidato.

Deve-se evitar ler vários currículos de uma única vez, e, segundo GIL (1994), verificar sinais de:

- Competência profissional;
- Vontade de permanecer no emprego e de seguir carreira;
- Experiências práticas;
- Adequação ao cargo;
- Vontade de trabalhar e de aceitar novos desafios; e
- Orientação para os lucros e melhoria de desempenho.

2.5.2 Os testes escritos

Os testes escritos devem ser utilizados para reconhecer os conhecimentos específicos necessários que o candidato deve ter para o preenchimento da vaga em questão.

2.5.3 Os testes psicológicos

Estes testes avaliam o potencial intelectual dos candidatos e seus traços de personalidade.

No Brasil, apenas psicólogos devidamente habilitados podem aplicá-los.

2.5.4 A entrevista

A entrevista é planejada e não apenas uma conversa entre o candidato e o avaliador. E, por ser o processo que mais influencia na decisão final para a escolha do candidato alguns cuidados devem ser tomados. Segundo GIL (1994) estes são os cuidados principais:

- Selecionar previamente os candidatos;
- Elaborar um roteiro;
- Definir um local;

- Preparar material;
- Certificar-se que o candidato esteja sentindo-se a vontade;
- Formular perguntas;
- Controle de direcionamento da entrevista;
- Tomar anotações;
- Atitude de escuta;
- Auto controle;
- Análise do comportamento não verbal;
- Sinceridade ao informar ao candidato acerca da vaga pretendida;
- Concluir a entrevista e registrar as impressões acerca do candidato; e
- Auto avaliação.

No quadro 5, apresenta-se alguns pontos relevantes que podem auxiliar no processo da entrevista.

Quadro 5 : Requisitos importantes no processo da entrevista:

Requisitos	Descrição
Aparência do candidato	Os dados desta natureza não são obtidos por meio de perguntas, mas mediante observação e inferência.
Histórico profissional	É seguramente a fonte mais reveladora de informações a respeito do candidato. Não apenas esclarece acerca da experiência profissional, mas fornece informações acerca de atitudes, motivação, maturidade, aptidões e temperamento do candidato.
Histórico educacional	Esta parte não deverá tomar muito tempo da entrevista, pois de modo geral esses dados são bem explicados no currículo.
Histórico familiar e social	Esta parte envolve um grande número de perguntas. Convém, porém, lembrar que numa entrevista de seleção devem ser feitas apenas perguntas relevantes para o cargo que o candidato pretende assumir.
Conhecimento e habilidades	Perguntas desta natureza são das mais importantes. Entretanto, para que sejam úteis, requerem bons conhecimentos acerca das tarefas referentes ao cargo em questão.
Atitudes e interesses	Estas são áreas em que a entrevista mostra-se mais crítica quanto à possibilidade de obtenção de dados objetivos. Por essa razão convém cercar-se de todos os cuidados possíveis tanto na coleta quanto na avaliação dos dados dessa natureza.

Fonte: Adaptado de Gil (1994)

2.5.5 Dinâmica de grupo

Consiste em reunir os candidatos com capacidade para preencher a vaga disponível, e avaliar como se comportam mediante situações criadas pelos avaliadores.

Segundo GIL (1994), a dinâmica de grupo mostra-se bastante adequada para a avaliação de muitas características dos candidatos, tais como: liderança, sociabilidade, iniciativa, comunicabilidade, criatividade, espontaneidade, capacidade de análise, capacidade de julgamento, capacidade de argumentação, capacidade de atuar sob pressão, controle das tensões e da ansiedade, tomada de decisões e, habilidade para lidar com situações de conflito etc.

2.6 Processo de Seleção de Auditores

Dentro da companhia de auditoria, segundo ALMEIDA (1996), a etapa de seleção é dividida em quatro fases, como segue no quadro 6:

Quadro 6: Processo de Seleção de Auditores:

Treinamento	Descrição
Entrevista Inicial	É realizada por um gerente ou sócio da empresa e consiste em eliminar os candidatos que não preenchem as condições mínimas, tais como: não é contador ou não está estudando no curso de Ciências Contábeis, tem idade excessiva em relação ao limite estabelecido, não tem boa aparência, falta de comunicação oral ou controle emocional e, falta de maturidade.
Teste Psicotécnico	O objetivo principal é avaliar o potencial de inteligência e adaptação da personalidade do candidato para o exercício da profissão de auditor. Deve ser feito por um psicólogo ou empresa especializada nesse ramo.
Teste de Conhecimentos Gerais	Visam avaliar os conhecimentos dos candidatos para o exercício do cargo de auditor. Estes testes normalmente compreendem: informações gerais (economia, política etc.), contabilidade básica, contabilidade de custos, matemática financeira e, redação.
Entrevista Final	Constitui o último estágio do processo de seleção, é realizada por dois ou mais gerentes e/ou sócios da firma de auditoria. Normalmente, ela é dividida em duas etapas, a saber: debate em grupo e entrevistas individuais.

Fonte: Adaptado de Almeida (1996)

A seguir, será demonstrado como se procede a seleção para ingressar em

algumas firmas de auditoria.

2.6.1 PricewaterhouseCoopers

No programa de 2000, foram selecionados 60 *trainees*, dos quais 40 permanecem na empresa, que contabiliza aproximadamente 150 mil colaboradores em 150 países.

O processo seletivo se dá em cinco etapas:

- **Triagem:** avaliação de todos os currículos recebidos.
- **Testes:** aqueles que tiverem seus currículos selecionados passam por testes de raciocínio lógico e de inglês e, uma redação. Também é feita uma análise grafológica.
- **Dinâmica de grupo:** em grupos de oito a doze candidatos para realização de atividades desenvolvidas na Price. São avaliados a capacidade de trabalhar em equipe, liderança, relacionamento, iniciativa, foco em objetivo, etc. É uma das etapas mais importantes, tem a participação do sócio e do gerente. Utilizam atividades lúdicas, como jogos, para obter as informações que necessitam.
- **Entrevista:** nesse momento é necessário que haja dois candidatos para cada vaga. Eles passam por entrevista pessoal com um dos sócios da respectiva vaga.
- **Aprovação final:** é feita uma nova análise de todas as fases da seleção para verificar se não houve falhas no processo.

Estas etapas estendem-se, em média, por dois meses variando de acordo com o número de currículos recebidos pela companhia.

2.6.2 Ernest Young

O processo seletivo da empresa ocorre em cinco etapas. Primeiro é feito uma triagem dos currículos dos inscritos. Em seguida, os pré-selecionados são convocados para participarem da dinâmica de grupo. A etapa seguinte consta de duas entrevistas: a primeira com membros dos Recursos Humanos da empresa e a segunda, com a área técnica.

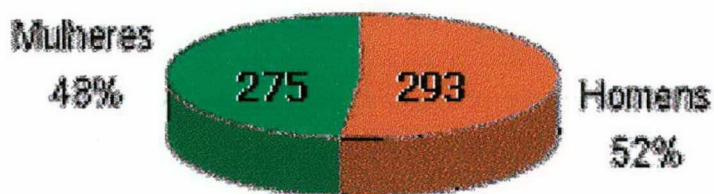
2.6.3 KPMG

O processo seletivo da KPMG dura cerca de cinco meses e inclui triagem de todos os currículos recebidos, teste psicotécnico, treinamento e entrevista individual com um sócio da empresa.

O treinamento tem duração de 20 horas, de forma que se o candidato não for selecionado na fase final, sairá ao menos com um certificado e com um conhecimento na área.

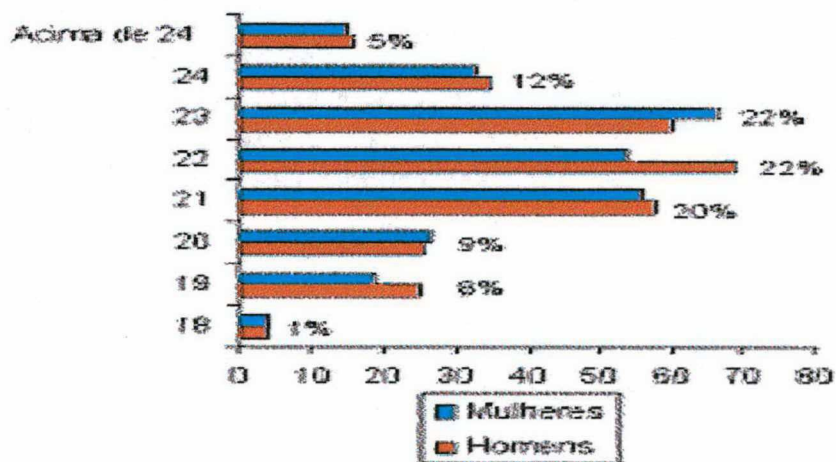
Resultado do Perfil dos Candidatos Selecionados no Programa de *Trainees* 2000

Figura 2: Distribuição Candidato e Sexo



Fonte: <http://www.kpmg.com.br/rh_kpmg.htm>

Figura 3: Distribuição Idade x Sexo



Fonte: <http://www.kpmg.com.br/rh_kpmg.htm>

Segundo CARVALHO (1989) a atividade de formação profissional assumiu um papel de importância vital e decisivo na política de investimentos das organizações, tendo em vista:

- Preparar o empregado recém-admitido para atuar de acordo com as exigências do novo cargo;
- Transmitir novos métodos, técnicas e procedimentos para o empregado já admitido;
- Buscar motivar o empregado através da realização profissional e pessoal no contexto empresarial;
- Aumentar a produtividade de trabalho do empregado.

O treinamento dado aos auditores independentes oferece grande retorno as companhias de auditoria, uma vez que as mesmas dependem dos serviços destes para se manterem competitivas no mercado.

Segundo ALMEIDA (1996), o treinamento de auditores se divide em três etapas, como segue no quadro 7:

Quadro 7: Treinamento dos Auditores Independentes:

Treinamento	Descrição
Treinamento Inicial	Deverá ser ministrado para os auditores recém-admitidos. Seu objetivo principal é adaptar o novo empregado ao ambiente da empresa de auditoria, essencialmente no que se refere às normas internas e conhecimentos básicos exigidos para se iniciar nessa ilustre profissão.
Treinamento no serviço	As normas de auditoria geralmente aceitas, relativas à execução do trabalho, exigem que os auditores menos experientes sejam adequadamente supervisionados. O trabalho de campo é executado sob a supervisão do sênior, tendo como colaboradores imediatos os semi-seniores e os assistentes. Assim sendo, o sênior é o funcionário mais importante da empresa de auditoria no treinamento do serviço. Dessa forma, o desenvolvimento dos auditores mais novos depende em grande parte dos seniores entenderem, aceitarem e porem em prática o treinamento no campo ou no serviço.
Treinamento anual	A maioria das empresas de auditoria, pelo menos uma vez por ano, dá cursos específicos a seus auditores, onde são abordados assuntos relacionados com contabilidade, auditoria e impostos. Esses cursos objetivam aprimorar as qualidades dos profissionais, de maneira que os clientes sejam cada vez mais bem servidos. Esse treinamento é ministrado pelos sócios e gerentes, para os seniores, os semi-seniores e os assistentes. As necessidades das áreas a serem treinadas são determinadas por meio das opiniões dos sócios e gerentes, relatórios de avaliação do desempenho e enquete junto aos auditores.

Fonte: Adaptado de Almeida (1996)

2.7.1 Plano de Carreira

Segundo JUND (2001, p. 56) a escala funcional hierarquizada de uma firma de auditoria é a seguinte:

- “Auditor *Trainee* ou Assistente;
- Auditor Pleno ou Semi-sênior;
- Auditor Sênior;
- Auditor Supervisor ou Coordenador;
- Gerente de Auditoria;
- Sócio”.

Ainda, segundo o autor, os pré-requisitos para cada uma dessas funções de carreira são descritos a seguir:

2.7.1.1 Auditor *Trainee* ou assistente

Deverá ter curso superior em andamento ou completo, instrução especializada e curso de formação básica em auditoria, ministrado pela empresa ou por entidade por ela reconhecida.

O tempo de experiência é de 0 a 2 anos no ramo.

A função é de natureza especializada, destinada a participar na execução dos trabalhos de auditoria, avaliando a adequação dos controles internos nos seus diversos aspectos.

2.7.1.2 Auditor Pleno ou Semi-sênior

Deverá ter curso superior completo, cursos de formação específica e básico de auditoria, ser registrado no Conselho Regional de Contabilidade e ter visão abrangente da atuação da auditoria.

O tempo de experiência é de 2 a 5 anos na área.

A função é de natureza especializada, destinada a acompanhar e executar os trabalhos de auditoria, avaliando a adequação dos controles internos, nos seus aspectos

orçamentários, financeiros, contábeis, fiscais, tributários, administrativos e de sistemas informatizados de processamento de dados.

2.7.1.3 Auditor Sênior

Deverá ter curso superior completo, cursos que integraram o plano básico de desenvolvimento para auditor sênior, ser registrado no Conselho Regional de Contabilidade e ter visão abrangente da atuação da auditoria e da empresa.

O tempo de experiência é de 5 a 10 anos no ramo.

A função é de natureza especializada, destinada a coordenar, acompanhar, executar e revisar os trabalhos de auditoria, de forma a assegurar a conformidade com os padrões de desempenho.

O sênior é o encarregado dos trabalhos no campo, onde irá determinar a natureza do trabalho e preparar o programa de auditoria, com base nas informações fornecidas pelo gerente de auditoria ou supervisor.

2.7.1.4 Supervisor de Auditoria

Deverá ter curso superior completo e, se possível, pós-graduação, cursos que integraram o plano básico de desenvolvimento para supervisor, ser registrado no Conselho Regional de Contabilidade e ter visão abrangente da atuação da auditoria e da empresa.

O tempo de experiência anterior é de 5 a 10 anos.

A função é de natureza especializada, destinada a orientar e supervisionar as atividades de auditoria e sua relação com os órgãos de controle, de forma a assessorar eficazmente a administração da empresa.

2.7.1.5 Gerente de Auditoria

Deverá ter curso superior e, de preferência, pós-graduado na área, atendimento de programas de certificação de auditor, no país ou no exterior, quando possível, ser registrado no Conselho Regional de Contabilidade e conhecer toda a escala de trabalho, tempo de função e modalidades de auditoria.

Terá que ter ocupado a função de Supervisor e o tempo de experiência é de 8 a

10 anos.

A função é de natureza especializada, destinada a planejar, coordenar, controlar e administrar o departamento de auditoria interna; estabelecer as políticas operacionais e técnicas da área; promover a interação entre auditoria interna, a empresa e seu corpo diretivo; assessorar a alta administração nas matérias e situações, enquadradas no campo de atuação de auditoria interna; contribuir para simplificação dos sistemas e procedimentos da empresa e para a melhoria dos controles operacionais, sistêmicos e contábeis.

2.7.1.6 Sócios

Os sócios dedicam boa parte do seu tempo às relações públicas e aos contatos profissionais, mantendo pouco ou nenhum contato com os aspectos rotineiros de auditoria, assim são os auditores que assumem a responsabilidade total pelo exercício da auditoria independente.

Cabe aos sócios examinar as versões finais dos relatórios, juntamente dos gerentes para verificar se o trabalho foi realizado segundo as diretrizes da firma e se o trabalho atende às exigências do padrão profissional.

Antes de assinar o relatório do auditor, emitindo parecer profissional sobre a fidedignidade das Demonstrações Contábeis, o sócio revisa os papéis de trabalho, discute os procedimentos e descobertas feitas pelos auditores, bem como investiga tudo o que achar necessário, a fim de garantir que o exame seja satisfatório, sob todos os aspectos, incluindo a correta redação do relatório e as Demonstrações Contábeis, observando se, de fato, retratam com fidedignidade a posição contábil e financeira da entidade.

2.7.2 Conhecimentos Exigidos dos Auditores

Cabe ao auditor independente estar em constante aprendizado. Desta forma, sugere-se a estes profissionais o aperfeiçoamento contínuo, o qual inclui conhecimentos gerais e específicos.

Entre os conhecimentos gerais destacam-se o estudo de línguas estrangeiras, técnicas de relacionamento, política etc.

Em relação aos conhecimentos técnicos, o auditor independente deve conhecer a legislação e as práticas, princípios e normas de contabilidade e de auditoria, nos seguintes grupos de contas:

- Caixa e bancos;
- Contas a receber;
- Estoques;
- Despesas antecipadas;
- Investimentos;
- Ativo imobilizado;
- Ativo diferido;
- Obrigações;
- Empréstimos;
- Resultado de exercícios futuros;
- Patrimônio líquido;
- Receitas, despesas e custos.

2.7.3 Processo de Avaliação dos Auditores

Esta etapa consiste em avaliar o progresso de cada auditor independente. Segundo ALMEIDA (1996) as finalidades são as seguintes: promoções, demissões, aumentos por méritos, dados para os serviços de aconselhamento e fonte para determinar as áreas de treinamento.

“Os auditores devem ser avaliados por seus superiores imediatos (assistentes e semi-seniores pelo sênior; sênior pelo gerente; e gerente pelo sócio) para cada serviço de auditoria ou a cada quatro semanas, no caso de trabalhos como prazo superior a dois meses”. (Almeida, p. 416)

2.7.4 Formação Continuada da PricewaterhouseCoopers

Depois de passarem por todas as etapas, os aprovados na seleção recebem um treinamento inicial chamado de imersão, que tem duração aproximada de 150 horas. A

teoria é sempre intercalada com treinamento “*on the job*” (no trabalho), para que o *trainee* adquira prática na empresa.

Os *trainees* são alocados nos setores de Auditoria Externa, Auditoria Interna, Auditoria de Sistema ou ainda Consultoria Tributária.

A carga horária a ser cumprida é de oito horas diárias. Apesar do salário não ter sido divulgado, sabe-se que os *trainees* terão direito a benefícios como participação nos resultados, reembolso de mensalidade escolar, remuneração adicional aos que comprovarem domínio em inglês, assistência médica, tíquete-alimentação, assistência odontológica e seguro de vida.

Os profissionais da Price passam por um programa de especialização e de educação permanente que varia de 40 a 350 horas anual por pessoa, nas seguintes áreas: informática, gerencial, técnica e línguas.

O plano de carreira da Price está estruturado da seguinte maneira:

- Diretores e Sócios: 13 a 30 anos
- Gerentes: 7 a 13 anos
- Supervisores: 5 a 7 anos
- Seniores: 3 a 5 anos
- Assistentes: 2 a 3 anos
- *Trainee*: 1 ano

2.7.5 Formação Continuada da Deloitte Touche Tohmatsu

Esta empresa possui programas de treinamento contínuo, ministrados no Brasil e no exterior.

Logo após a contratação, é oferecido aos *trainees* um treinamento inicial que abrange áreas de Contabilidade, Auditoria, Impostos e Informática, constituindo em um módulo inicial de aproximadamente 352 horas, seguido de módulos anuais subseqüentes e de no mínimo 80 horas.

Com o objetivo de melhor atender aos clientes internacionais, anualmente profissionais da firma são selecionados para participarem do Programa de Desenvolvimento Global, com base no processo de avaliação contínua, atendendo a um intercâmbio de 18 meses pelo qual são designados para trabalharem em um país estrangeiro. Esse programa tem como objetivo básico o aprimoramento da capacidade dos

profissionais prestarem serviços aos clientes internacionais, bem como a formação de uma equipe de futuros líderes.

2.7.6 Formação Continuada da Ernest Young

O treinamento oferecido pela empresa tem duração de cinco semanas para os aprovados e contratados. Em seguida, o treinamento passa a ser específico para cada área de atuação.

A etapa básica do treinamento engloba instruções de Contabilidade. Já na parte específica desse processo os *trainees* auditores recebem instruções de auditoria, os da área de finanças recebem auxílio em relação a impostos e assim por diante.

2.7.7 Formação Continuada da KPMG

Os aprovados na seleção recebem um treinamento que começa no próprio processo seletivo, e continua por cinco semanas. São duas semanas de treinamento no setor de contabilidade e três semanas de introdução à auditoria e metodologia da KPMG. Há ainda cursos que são ministrados paralelamente para quem for alocado no setor de impostos e curso complementar para quem seguir na área financeira.

A posição de *trainee* é o primeiro passo de uma carreira que, em cinco anos, pode chegar à função de gerente, de acordo com o desempenho do funcionário. O treinamento é um fato contínuo durante a carreira na KPMG. Para passar por qualquer etapa dentro da empresa é preciso participar dos cursos. Depois do posto de *trainee*, o próximo passo é o cargo de assistente júnior e isto significa, pelo menos, mais duas semanas de cursos em sala de aula, que é uma seqüência da aprendizagem que o funcionário teve como *trainee*.

A carga horária a ser cumprida pelo *trainee* é de oito horas diárias. Além da remuneração, o novo funcionário da KPMG receberá benefícios como assistência médica, vale refeição, seguro de vida, reembolso de 80% para faculdade e curso de inglês, participação nos lucros e resultados da empresa, entre outros.

3. CONCLUSÃO

Verificou-se que para tornar-se auditor independente em uma grande empresa de auditoria não basta conhecer bem a contabilidade, estas empresas preocupam-se muito com os aspectos comportamentais dos futuros auditores, conhecimentos em informática, língua estrangeira, entre outros. A idade também é uma barreira para iniciar nesta carreira, já que as empresas de auditoria contratam seus futuros auditores através dos programas de *trainee* os quais aceitam apenas recém formados e com idade média entre 27 anos.

Ficou implícito na pesquisa que os profissionais contratados nas empresas de auditoria para atuarem como auditor contábil são de diferentes formações (Administração, Ciências Atuariais, Economia, Ciências da Computação, Direito, Análise de Sistemas e Processamento de Dados), mas deve-se enfatizar que apenas o auditor independente formado em Ciências Contábeis é quem pode assinar o parecer nas auditorias das Demonstrações Contábeis.

Procurou-se demonstrar com esta pesquisa que o bacharel em Ciências Contábeis e o próprio curso de contabilidade devem ater-se não apenas para os conceitos e técnicas de contabilidade, devem preocupar-se também com a formação comportamental.

Esta monografia poderá ser utilizada como fonte de pesquisa para aqueles com interesse na área de auditoria, já que demonstrou aspectos relevantes para ingressar nesta carreira.

Uma das dificuldades encontradas durante este trabalho foi a falta de bibliografia específica sobre o assunto. Sugere-se que mais trabalhos sejam elaborados nesta área, com vista a esclarecer para aqueles que estão interessados em seguir a carreira de auditor independente, quais as expectativas das empresas de auditoria em relação aos bacharéis em Ciências Contábeis.

4. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ALMEIDA, Marcelo Cavalcanti. **Auditoria: um curso moderno e completo**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

ATTIE, William. **Auditoria: Conceitos e Aplicações**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

BRASIL. Lei 6.404/76. **Lei das Sociedades por Ações**. Brasília, 1976.

CARVALHO, Antônio V. **Recursos Humanos: Desafios e estratégias**. 1. ed. São Paulo: Pioneira, 1989.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos na Empresa: planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**. 3. ed. Volume 2. São Paulo: Atlas, 1989.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Resolução CFC nº 820/97: Aprova a NBC T 11: Normas de Auditoria Independente das Demonstrações Contábeis, com Alterações e dá outras providências**. Brasília, 1997.

FRANCO, Hilário; MARRA, Ernesto. **Auditoria Contábil**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

GIL, Antônio Carlos. **Administração de Recursos Humanos: um enfoque profissional**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

GOMES, Aline. **Empregos e estágios: Ernest Young**. Disponível em: <http://www.folhadirigida.com.br/empregos_estagios/ernest_y.htm> Acesso em: 10 abr. 2001.

IUDICIBUS, Sérgio de, MARTINS, Eliseu, GELBCKE, Ernesto Rubens. (FIPECAFI) **Manual de contabilidade das sociedades por ações**. Aplicável também as demais sociedades 4 ed. rev. e atual. São Paulo: Atlas, 1995.

JUND, Sérgio. **Auditoria: conceitos, normas, técnicas e procedimentos**. 1 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2001.

MARCONI, Marina de Andrade & LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragem e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MAUTZ, R. K. **Princípios de Auditoria**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1980.

MINEIRO, Alessandra. **Empregos e estágios: KPMG**. Disponível em: <http://www.folhadirigida.com.br/empregos_estagios/kpmg.htm> Acesso em: 16 abr. 2001.

NASI, Antônio Carlos. A Auditoria Integral como instrumento de uma gestão eficaz e voltada para as novas exigências dos usuários: um desafio para o auditor independente como agente do desenvolvimento empresarial. **Revista Brasileira de Contabilidade**. Brasília, v. 06, n. 107, p. 90-99, set./out. 1997.

OPORTUNIDADES de Carreira Ernest & Young. Disponível em: <<http://www.ernestyong.com.br/pt/4.htm>> Acesso em: 28 mar. 2001.

PROGRAMA de Trainees e nosso plano de carreira, Deloitte Touche Tohmatsu. Disponível em: <http://www.deloitte.com.br/trainees/trainees_b.htm> Acesso em: 28 mar. 2001.

RECURSOS Humanos KPMG. Disponível em: <http://www.kpmg.com.br/rh_kpmg.htm> Acesso em: 28 mar. 2001.

SANTINI, Cecília. **Empregos e estágios: PricewaterhouseCoopers**. Disponível em: <http://www.folhadirigida.com.br/empregos_estagios/price_waterh.htm> Acesso em: 10 abr. 2001.