

**FUNDAÇÃO ESCOLA DE COMÉRCIO ÁLVARES PENTEADO – FECAP**  
**MESTRADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**EDUARDO CARMONA**

**UM ESTUDO DAS COMPETÊNCIAS DO AUDITOR INTERNO**  
**ATUANTE NO MERCADO BRASILEIRO DE SEGUROS:**  
**PERCEPÇÃO APÓS A LEI SARBANES & OXLEY**

**São Paulo**

**2008**

**FUNDAÇÃO ESCOLA DE COMÉRCIO ÁLVARES PENTEADO - FECAP**

**MESTRADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**EDUARDO CARMONA**

**UM ESTUDO DAS COMPETÊNCIAS DO AUDITOR INTERNO  
ATUANTE NO MERCADO BRASILEIRO DE SEGUROS: PERCEPÇÃO  
APÓS A LEI SARBANES & OXLEY**

Dissertação apresentada à Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado - FECAP, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Dr. Anísio Candido Pereira

**São Paulo**

**2008**

FUNDAÇÃO ESCOLA DE COMÉRCIO ÁLVARES PENTEADO - FECAP

Reitor: Prof. Dr. Sergio de Gouvea Franco

Pró-reitor de Graduação: Prof. Edison Simoni da Silva

Pró-reitor de Pós-graduação: Prof. Dr. Sergio de Gouvea Franco

Coordenador do Mestrado em Ciências Contábeis: Prof. Dr. Claudio Parisi

## FICHA CATALOGRÁFICA

<b>C287e</b>	<p>Carmona, Eduardo</p> <p>Um estudo das competências do auditor interno atuante no mercado brasileiro de seguros: percepção após a lei Sarbanes &amp; Oxley / Eduardo Carmona. - - São Paulo, 2008.</p> <p>89 f.</p> <p>Orientador: Prof. Dr. Anisio Candido Pereira</p> <p>Dissertação (mestrado) – Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado - FECAP - Mestrado em Ciências Contábeis.</p> <p>1. Auditoria interna 2. Estados Unidos. Sarbanes-Oxley Act of 2002 3. Governança corporativa 4. Seguros - Brasil</p> <p><b>CDD 657.45</b></p>
--------------	---

## **FOLHA DE APROVAÇÃO**

**EDUARDO CARMONA**

**UM ESTUDO DAS COMPETÊNCIAS DO AUDITOR INTERNO ATUANTE NO  
MERCADO BRASILEIRO DE SEGUROS: PERCEPÇÃO APÓS A LEI  
SARBANES & OXLEY**

Dissertação apresentada à Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado -FECAP,  
como requisito para a obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis.

**BANCA EXAMINADORA:**

---

**Prof. Dr. Dirceu da Silva**  
**Universidade Municipal de São Caetano do Sul**

---

**Prof. Dr. Evandir Megliorini**  
**Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado - FECAP**

---

**Prof. Dr. Anísio Candido Pereira**  
**Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado - FECAP**  
**Professor Orientador – Presidente da Banca**

**São Paulo, 25 de Agosto de 2008.**

## DEDICATÓRIA

À companheira de todas as horas, Leila de Lima Lopes, e à minha filha, Júlia Lopes Carmona.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus Professores do Mestrado que muito acrescentaram à minha formação profissional e pessoal e aos Professores que participaram da banca de qualificação.

Agradeço, também, aos Professores que fizeram parte da banca final e, em especial, ao Prof. Dr. Anísio Cândido Pereira, o qual exerceu de forma brilhante o papel de orientador, auxiliando-me no desenvolvimento deste trabalho e, principalmente, direcionando-me de forma clara e objetiva nos momentos necessários para que este fosse concluído.

Por fim, agradeço aos colegas do Mestrado pelo convívio amigável e estimulante que muito acrescentou ao meu desenvolvimento; aos meus alunos e, principalmente, aos integrantes do *Focus Group* e a todos aqueles que, direta ou indiretamente, colaboraram para esta minha conquista.

## RESUMO

A escolha desse tema foi motivada pelo interesse pessoal do autor e por sua atuação na área, adicionalmente, as alterações ocorridas devido à publicação da lei Sarbanes & Oxley produziram grande impacto na atividade de auditoria interna em companhias de seguros. O objetivo geral da pesquisa consiste em analisar as novas competências para atender às mudanças ocorridas no mercado segurador após a lei Sarbanes & Oxley, bem como tem objetivos específicos identificar as competências requeridas do auditor interno atuante no mercado segurador e verificar a sua percepção sobre o grau de importância dessas competências. Nesse contexto, esta pesquisa propicia o levantamento de três hipóteses: H<sup>1</sup>: As competências requeridas dos auditores internos atuantes no mercado segurador são equivalentes em seu conjunto; H<sup>2</sup>: Dentre as competências requeridas dos auditores internos atuantes no mercado segurador, os conhecimentos técnicos são mais importantes; H<sup>3</sup>: Dentre as competências requeridas dos auditores internos atuantes no mercado segurador, as habilidades interpessoais e de comunicação são mais importantes. Para a realização desta pesquisa, foi realizado um levantamento bibliográfico que permitiu detectar as competências da auditoria interna diante das exigências de transparência e responsabilidade pós-publicação da lei; posteriormente, realizou-se um *Focus Group* integrado por profissionais de auditoria atuantes em consultorias e companhias de seguros o qual possibilitou elencar as competências específicas do auditor interno no mercado segurador. Como resultado do *Focus Group* apontaram-se 19 competências requeridas do auditor interno. Em uma segunda etapa, foi elaborado um questionário, em que foram selecionadas 12 competências dentre as apresentadas pelo *Focus Group*. Esse questionário foi respondido por 105 auditores internos. Como resultado desta pesquisa, identificou-se que as competências mais importantes apontadas foram: Conhecer a lei Sarbanes - Oxley e dominar os conceitos da metodologia de auditoria, bem como conhecer os conceitos do COSO. Verifica-se, também, que existe uma tendência à hipótese de número 2 (H<sup>2</sup>) apresentada. Pode-se concluir, com os resultados obtidos nesta pesquisa, que os impactos gerados pela lei Sarbanes & Oxley influíram diretamente na execução das atividades de auditoria interna em companhias de seguros e, conseqüentemente, nas competências exigidas em sua função.

Palavras-chave: Auditoria interna. Estados Unidos. Sarbanes-Oxley Act of 2002. Governança corporativa. Seguros. Brasil.

## ABSTRACT

The choice of this theme was motivated by personal interest of the author and by his presence in the area, in addition, the changes due to publication of the Sarbanes & Oxley generated great impacts on the internal audit activity in insurance companies. The general objective of the research is to examine the new skills to meet changes in the insurance market after the Sarbanes & Oxley, and aims to identify specific skills required of the internal auditor active in the insurance market and verify the perception of the internal auditor active in the insurance market on the degree of importance of these skills. In this context, this research provides the lifting of three assumptions: H<sup>1</sup> The skills required of internal auditors working in the insurance market are equivalent to a whole; H<sup>2</sup> Among the skills required of internal auditors working in the insurance market, technical knowledge is more important; H<sup>3</sup> Among the skills required of internal auditors working in the insurance market, the interpersonal and communication skills are more important. To conduct this research was conducted a survey that allowed bibliographic detect the powers of internal audit in the face of demands for transparency and accountability post-publication of the law, then there was a group of integrated focus for professionals working in auditing and consulting companies insurance which enabled describe the specific skills of the internal auditor in the insurance market. As a result of the focus group pointed to 19 skills required of the internal auditor. In a second stage, was drawn up a questionnaire, where 12 were selected among the powers given by the focus group. The questionnaire was answered by 105 internal auditors. As a result of this research, identified itself as the most important skills identified were: Knowing the Sarbanes - Oxley Mastering the concepts and methodology of the audit, and know the concepts of COSO. There is also a trend that there is the possibility that number 2 (H<sup>2</sup>) presented. It can be concluded with the results achieved in this research that the impact generated by the Sarbanes & Oxley influenced directly in the execution of internal audit activities in the insurance companies and consequently the skills required in his role.

Key-words: Internal auditing. United States. Sarbanes-Oxley Act of 2002. Corporate Governance. Insurance. Brazil.



## LISTA DE GRÁFICOS

<b>GRAFICO 01 – Segmentos pesquisados.....</b>	<b>41</b>
<b>GRAFICO 02 – Percepção dos auditores e gestores .....</b>	<b>42</b>
<b>GRÁFICO 03 – Percepção dos auditores.....</b>	<b>44</b>

## LISTA DE FIGURAS

<b>FIGURA 01 – COSO <i>framework</i> – Relacionamento de objetivos e componentes .....</b>	<b>27</b>
<b>FIGURA 02 – COSO 2 – Relacionamento de objetivos e componentes .....</b>	<b>28</b>
<b>FIGURA 03 – Elementos do ambiente de controle.....</b>	<b>29</b>
<b>FIGURA 04 – Mapa perceptual .....</b>	<b>66</b>
<b>FIGURA 05 – Dendrograma de análise de <i>cluster</i>.....</b>	<b>69</b>
<b>FIGURA 06 – Mapa perceptual rotacionado.....</b>	<b>70</b>
<b>FIGURA 07 – Dendrograma da análise de <i>clusters</i> de sujeitos.....</b>	<b>73</b>

## LISTA DE QUADROS

QUADRO 01 – Síntese dos autores consultados.....	23
QUADRO 02 – Competências profissionais.....	37
QUADRO 03 – Sistema nacional de seguros privados.....	46
QUADRO 04 – Histórico das companhias seguradoras .....	49
QUADRO 05 – Classificação dos riscos.....	51
QUADRO 06 – Método de avaliação de desempenho das seguradoras .....	53
QUADRO 07 – Métodos mais comuns usados na fiscalização de seguradoras .....	54
QUADRO 08 – Desenho da pesquisa.....	58
QUADRO 09 – Composição do <i>Focus Group</i> .....	60
QUADRO 10 – Categoria profissional .....	63
QUADRO 11 – Estrutura do questionário.....	64
QUADRO 12 – Identificação das competências .....	67
QUADRO 13 – Competências técnicas.....	80
QUADRO 14 – Habilidades pessoais e de comunicação .....	80
QUADRO 15 – Competências analisadas.....	81
QUADRO 16 – Comparação de competências relevantes .....	82

## LISTA DE TABELAS

TABELA 01 – <i>Ranking</i> das 15 principais seguradoras gerais .....	55
TABELA 02 – Teste de Mann-Whitney: agrupamento 1 .....	74
TABELA 03 – Média das respostas .....	74
TABELA 04 – Teste de Mann-Whitney: agrupamento 2 .....	75
TABELA 05 – Teste de Mann-Whitney: agrupamento 3 .....	75
TABELA 06 – Média das respostas: diferença entre os <i>clusters</i> para a competência 9 .....	76
TABELA 07 – Teste de Mann-Whitney: agrupamento 4 .....	76
TABELA 08 – Média das respostas: diferença nas percepções dos <i>clusters</i> .....	77

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ACL:	<i>Access Control List</i>
ADR:	<i>American Depositary Receipts</i>
ANPAD:	Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração
AICPA:	<i>American Institute of Certified Public Accountants</i>
ANSP:	Academia Nacional de Seguros e Previdência
AUDIBRA:	Instituto dos Auditores Internos do Brasil
BNDES:	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
CAAT:	<i>Computer Assisted Audit Tools and Techniques</i>
CFC:	Conselho Federal de Contabilidade
CIA:	<i>Certified of Internal Auditors</i>
CISA:	<i>Certified Information Systems Auditor</i>
CNSP:	Conselho Nacional de Seguros Privados
COBiT:	<i>Control Objectives for Information and Related Tecnology</i>
COSO:	<i>Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission</i>
COSO1:	<i>Internal Control – Intefrated Framework (COSO-framework)</i>
COSO2:	<i>Enterprise risk Management Framework</i>
DPVAT:	Danos Pessoais causados por Veículos Automotores de via Terrestre
EMD:	Escalonamento Multidimensional
FECAP:	Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado
IBGC:	Instituto Brasileiro de Governança Corporativa
IIA:	<i>Institute of Internal Auditors</i>
IRB:	Instituto de Resseguros do Brasil
IRIS:	<i>Insurance Regulatory Information System</i>
ISACA:	<i>Information Systems Audit and Control Association</i>
PIB:	Produto Interno Bruto
SEC:	<i>Securities and Exchange Comission</i>
SINCOP:	Simpósio Nacional de Gestão de Competências Organizacionais
SOX:	Lei Sarbanes - Oxley
SUSEP:	Superintendência de Seguros Privados

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>13</b>
1.1 Situação problema.....	16
1.2 Objetivos.....	16
1.2.1 Objetivo geral.....	17
1.2.2 Objetivos específicos.....	17
1.3 Hipóteses.....	17
1.4 Justificativa.....	18
1.5 Metodologia da pesquisa.....	19
1.6 Delimitação.....	20
1.7 Estrutura do trabalho.....	20
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>21</b>
2.1 Sarbanes - Oxley (SOX) e a questão da Governança Corporativa.....	24
2.2 Perfil do auditor interno: competências e regulamentação.....	33
2.2.1 Dimensões da noção de competência.....	33
2.2.2 Atribuições do auditor interno.....	37
2.2.3 Competências do auditor interno.....	39
<b>3 ESTRUTURA E REGULAMENTAÇÃO DO MERCADO SEGURADOR.....</b>	<b>46</b>
3.1 Gerência de riscos.....	51
3.2 Indicadores de desempenho do mercado segurador.....	52
<b>4 METODOLOGIA DA PESQUISA.....</b>	<b>57</b>
4.1 Desenho da pesquisa.....	57
4.2 Coleta de dados.....	59
4.2.1 <i>Focus Group</i> .....	59
4.2.1.1 Amostra e resultados do <i>Focus Group</i> .....	61
4.2.2 Questionário.....	62
<b>5 ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA.....</b>	<b>65</b>
5.1 Escalonamento multidimensional.....	65
5.1.1 Análise de <i>cluster</i> : variáveis.....	68
5.1.1.1 Agrupamento conhecimentos sobre seguros.....	70
5.1.1.2 Agrupamento conhecimentos sobre auditoria.....	71
5.1.1.3 Agrupamento conhecimentos básico (ou gerais).....	71
5.1.1.4 Agrupamento competências de comunicação.....	71
5.1.2 Análise de <i>cluster</i> : sujeitos.....	72
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>79</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>85</b>
<b>APÊNDICE A – Questionário da pesquisa.....</b>	<b>90</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O tema escolhido para a elaboração desta dissertação de Mestrado apresenta-se como o estudo das competências do auditor interno no mercado segurador.

A evolução da atuação do auditor está atrelada às necessidades das organizações para suprir indagações de fragilidades detectadas pelos órgãos reguladores tanto nas demonstrações financeiras quanto nos controles, processos e sistemas, entre outros.

As atividades do auditor interno são realizadas nos mais diversos ambientes culturais e legais: em organizações que possuem os mais variados objetivos, porte, complexidade e estruturas e por pessoas de dentro ou de fora da organização. Uma vez que as diferenças podem afetar a prática da auditoria interna em cada ambiente, a adesão às normas internacionais para o exercício profissional da auditoria interna é essencial para um adequado desempenho das responsabilidades por parte dos auditores internos.

A atuação do auditor interno segue uma metodologia baseada em conceitos sólidos e lastreados nas melhores práticas de controles internos, oriundos do *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO), cuja tarefa é verificar a conformidade dos procedimentos e controles e sua aderência ou, em outras palavras, verificar o *compliance* com relação à normatização interna e externa.

Na área normativa, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), por meio da NBC – T 12 (2003, p. 261) dispõe que a auditoria interna “constitui o conjunto de procedimentos técnicos que tem por objetivo examinar a integridade, adequação e eficácia dos controles internos e das informações físicas, contábeis, financeiras e operacionais da entidade”.

Outra entidade internacional de importância para a atuação do auditor interno é o *Institute of Internal Auditors* (IIA), com sede nos Estados Unidos, que propõe *Standards for the Professional Practice of Internal Auditing*.

No âmbito nacional, os institutos e órgãos reguladores, entre eles o Instituto dos Auditores Internos do Brasil (AUDIBRA), elaboram ou atualizam normas e destacam princípios para o exercício profissional da auditoria interna, abrangendo a postura do auditor, princípios, metodologia de trabalho, forma de comunicação, política de procedimentos e relação com o mundo externo.

No que se refere ao mercado segurador em âmbito nacional, objeto desta pesquisa, a atuação do auditor interno é fiscalizada e normatizada pelos órgãos responsáveis por regulamentar a atividade de seguros no país: Superintendência de Seguros Privados (SUSEP) e Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP).

As instituições e órgãos reguladores vêm se preocupando com as expectativas que são imputadas aos profissionais de auditoria interna no que se refere ao atendimento às normas, regras e leis e, conseqüentemente, agregam valor à gestão dos negócios da organização.

Por esse motivo, em 2004, a SUSEP e o CNSP editaram 41 circulares e 21 resoluções, respectivamente. Dentre essas normatizações, destaca-se a Circular SUSEP nº 249, de 20 de fevereiro de 2004, que dispõe sobre a implantação e implementação de sistema de controles internos nas sociedades seguradoras, nas sociedades de capitalização e nas entidades abertas de previdência complementar.

Essa regulamentação veio refletir os efeitos da aprovação, por parte das autoridades americanas, da lei Sarbanes - Oxley (SOX), de junho de 2002. Essa lei influenciou, de forma significativa, a postura da alta administração das corporações no tocante à condução do relacionamento com advogados e auditores.

As mudanças ocorridas no ambiente dos negócios e as ocorridas no âmbito legal, às quais o mercado segurador está submetido, exigem do profissional de auditoria interna novas competências, nelas incluídas conhecimentos, habilidades e atitudes.

Ruas (2003) considera que o debate acerca da noção de competência apropriada outras construções anteriores, entre elas a de qualificação e perpassa por outros conceitos diversos como atribuições, *performance*, desempenho, responsabilidades, aumentando, assim, a heterogeneidade no emprego do conceito.

Manfredi (1998) busca reconstruir as noções de qualificação e competência e suas respectivas interfaces, mostrando tratar-se de conceitos polissêmicos que variam de acordo com os parâmetros teórico-metodológicos utilizados para investigá-los.

A autora (1998, p. 1) ressalta que:

[...], por ser um constructo, o que se apreende são manifestações específicas cujos conteúdos não são universais [...] seria mais pertinente ater-se a áreas específicas, com recortes relativos a domínios circunscritos de conteúdos (teórico-práticos), frutos de experiências e trajetórias individuais, coletivas, situadas e datadas.



O conceito de competência passa pela visão da dimensão estratégica e da dimensão individual, intimamente relacionadas no desempenho da prática organizacional. A primeira abordagem parte da estratégia empresarial, passa pela definição das competências organizacionais e desdobra-se em competências funcionais, enquanto a segunda parte, análise das competências de cada profissional para a formação do *portfolio* de competências organizacionais e conseqüente estratégia. (HARB; OLIVEIRA; ROSSETO, 2004).

Na mesma linha, Brandão e Guimarães (2001) classificam competências sob duas abordagens: humanas (aquelas relacionadas ao indivíduo ou à equipe de trabalho) ou organizacionais (aquelas que dizem respeito à organização como um todo).

No que se refere à atividade contábil, Rodrigues et al. (2004) questionam sobre as competências, habilidades e atitudes perante as imposições mercadológicas do ponto de vista da formação do contador. O trabalho evidenciou a importância desses atributos dado o constante reposicionamento e dinâmica do mundo dos negócios.

Especificamente no tocante à atuação do auditor interno, Salinas (2001) focaliza dois aspectos integrantes sobre as competências: a noção de competência relacionada à aprendizagem organizacional e aplicada à prática da auditoria interna.

Na visão do autor (2001), novos desafios são apresentados às organizações, em virtude dos quais as agências reguladoras de auditoria têm realizado uma revisão das premissas fundamentais da profissão.

Tal revisão direciona ainda mais o foco da auditoria interna para o nível organizacional, centrando suas atividades no esforço de ajudar a organização a alcançar seus objetivos, alinhando a atividade de auditoria interna como um dos fatores críticos de sucesso da organização e seus processos centrais (*core processes*), nos quais residem as grandes oportunidades para fazer a diferença e criar valor. (SALINAS, 2001).

Quanto ao mercado segurador, o levantamento bibliográfico localizou artigos técnicos e legais sobre a área (FUNENSEG, 2007; GALIZA, 2004; MOODY'S, 2006; SOUZA ; WEISS (2006); STANDARD AND POOR'S, 2006; SUSEP, 2004), possibilitando concluir que a academia ainda não se debruçou diretamente sobre o tema, embora a entidade Academia Nacional de Seguros e Previdência (ANSP) (2007) esboce iniciativas de relacionar o mercado segurador à vida acadêmica, ao contemplar, em sua área de atuação, a formação; a pesquisa; o arquivo e a informação, sendo, portanto, um centro permanente de estudos e de pesquisas, cujo foco principal está voltado para as cátedras.

Souza e Weiss (2006) analisam as exigências que a Circular SUSEP n° 249/2004 faz às companhias seguradoras por meio do entendimento do que são controles internos e das condições necessárias ao seu sucesso. Em seguida, particularmente, tratam de ética e transparência, fraudes e lavagem de dinheiro e de gerência de riscos.

## **1.1 Situação problema**

Nesse cenário, coloca-se o problema a ser investigado pela pesquisa. Para Vergara (2003, p. 21), “problema é uma questão não resolvida, é algo para o qual se vai buscar resposta, via pesquisa”, acrescentando que “uma questão não resolvida pode referir-se a alguma lacuna epistemológica ou metodológica percebida, a alguma dúvida quanto à sustentação de uma afirmação geralmente aceita, a alguma necessidade de pôr à prova uma suposição”, entre outros fatores.

É nessa etapa que o pesquisador, conforme Malhotra (2001), deve considerar a finalidade do estudo, a necessidade e a relevância das informações de fundo.

Este estudo propõe a investigação das seguintes questões:

- a. quais são as competências requeridas dos profissionais de auditoria interna para atender as necessidades das novas regulamentações e, conseqüentemente, as expectativas das companhias de seguros?
- b. entre as competências requeridas dos auditores internos atuantes no mercado segurador, quais têm maior importância na visão dos próprios auditores internos?

## **1.2 Objetivos**

O objetivo geral “procura dar uma visão geral do assunto da pesquisa”, de acordo com Parra Filho e Santos (2003, p. 210). Já os objetivos específicos, para Bervian e Cervo (2002, p. 83) aprofundam “as intenções expressas nos objetivos gerais”.

### **1.2.1 Objetivo geral**

O objetivo geral da pesquisa consiste em analisar as novas competências para atender às mudanças ocorridas no mercado segurador.

### **1.2.2 Objetivos específicos**

Agregam-se ao objetivo geral os seguintes objetivos específicos:

- a) identificar as competências requeridas do auditor interno atuante no mercado segurador e
- b) verificar a percepção do auditor interno atuante no mercado segurador sobre o grau de importância dessas competências na consolidação dos resultados da empresa de seguros.

### **1.3 Hipóteses**

Hipóteses são declarações às quais são atribuídas variáveis. Cooper e Schindler (2003) apresentam as funções da hipótese:

- a) orientar a direção do estudo;
- b) identificar fatores relevantes e não-relevantes;

- c) sugerir que forma de planejamento de pesquisa parece ser mais apropriada e
- d) fornecer uma estrutura para organizar as conclusões resultantes.

A questão 2 (Entre as competências requeridas dos auditores internos atuantes no mercado segurador, quais têm maior importância na visão dos próprios auditores internos?) propicia o levantamento das seguintes hipóteses:

H<sup>1</sup>: As competências requeridas dos auditores internos atuantes no mercado segurador são equivalentes em seu conjunto.

H<sup>2</sup>: Dentre as competências requeridas dos auditores internos atuantes no mercado segurador, os conhecimentos técnicos são mais importantes.

H<sup>3</sup>: Dentre as competências requeridas dos auditores internos atuantes no mercado segurador, as habilidades interpessoais e de comunicação são mais importantes.

#### **1.4 Justificativa**

A escolha do tema foi motivada pelo interesse pessoal do autor e por sua atuação na área.

A percepção do auditor sobre a importância de sua colaboração para desempenhar, satisfatoriamente, seu trabalho: a cada auditoria, ele precisa enfrentar um conjunto de regras novas e fazer questionamentos.

Tais questionamentos se justificam quando se considera que a atividade do auditor propicia um suporte para *stakeholders* e *shareholders* no sentido de certificar tanto a veracidade das informações divulgadas nas demonstrações financeiras quanto o correto cumprimento das metas e a aplicação do capital investido de forma legal que possibilite a geração de riquezas.

Outro aspecto motivador consiste na evolução da auditoria interna com a exigência de novas competências. As novas configurações do mercado trazem a necessidade de questionar o grau de contribuição dos trabalhos de auditoria para a consecução dos objetivos do negócio. Para os administradores, a consolidação dos resultados da empresa está relacionada à diversidade de experiências, ao conhecimento e à *expertise* dos auditores internos. (SALINAS, 2001).

### **1.5 Metodologia da pesquisa**

Para a concretização dos objetivos propostos e confirmação ou refutação das hipóteses, a pesquisa teve duas etapas. Na primeira, foi realizada uma pesquisa bibliográfica que, para Linstz e Martins (2000), tem a função de explicar e discutir um tema ou problema sob o prisma de referências teóricas.

Numa segunda etapa, mediante de uma pesquisa quantitativa, aborda as competências do auditor interno na área de seguros por meio de pesquisa de campo, com elaboração de questionário, realizada com especialistas da área, sob as formas de *Focus Group* e questionário.

Destaque-se, nessa etapa, que o *Focus Group* identificou dezoito competências classificadas em dois grupos, sendo: Domínio dos conhecimentos técnicos e Habilidades pessoais e de comunicação; posteriormente, foram selecionadas doze competências para a elaboração do questionário a ser aplicado.

No capítulo três deste trabalho, apresenta-se a descrição completa da elaboração do *Focus Group* e seus resultados.

## **1.6 Delimitação**

A delimitação da pesquisa corresponde à etapa em que se explicitam para o leitor o que fica dentro do estudo e o que fica fora, conforme Vergara (2003).

Em virtude da gama de assuntos que podem ser abordados na pesquisa sobre a atuação da auditoria, o desenvolvimento desta pesquisa está limitado às competências do auditor interno de acordo com critérios subjetivos utilizados pelos sujeitos pesquisados para ordenar as competências, sem que houvesse a intenção de analisá-los.

Desse modo, deixa-se em aberto, para futuras pesquisas, a análise dos critérios de escolha das competências mais importantes para os profissionais de auditoria interna.

## **1.7 Estrutura do trabalho**

O relatório de pesquisa contém cinco capítulos, o primeiro abrangendo: introdução, problema, objetivos, hipóteses, justificativa, metodologia, delimitações da pesquisa e estrutura do trabalho.

Os demais capítulos são apresentados da seguinte forma:

Capítulo 2: traz o referencial teórico que dá suporte à pesquisa, nele estão incluídos: a lei Sarbanes - Oxley, dimensões da noção de competência, atribuições e competências do auditor interno.

Capítulo 3: revela a estrutura e regulamentação do mercado segurador.

Capítulo 4: trata da metodologia utilizada para o desenvolvimento da pesquisa.

Capítulo 5: abrange a análise dos dados coletados.

Seguem-se as considerações finais e as referências utilizadas.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesse capítulo, é realizado o levantamento bibliográfico que dá suporte à pesquisa de campo, abrangendo os seguintes tópicos: regulamentação e atribuições da atividade do auditor interno e as competências requeridas desse profissional no novo cenário de negócios.

O Quadro 01, a seguir, sintetiza o levantamento bibliográfico realizado, englobando artigos, dissertações e teses sobre os tópicos abordados no referencial teórico:

AUTOR(ES)	PESQUISA /PUBLICAÇÃO/ DATA/	OBJETIVO /AMOSTRA
BRANDÃO,H.P.; GUIMARÃES, T.A..	<b>Gestão de competências e gestão de desempenho:</b> tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? Artigo publicado na RAE . v. 41 . n. 1 . Jan./Mar. 2001	<b>Discutir até que ponto a gestão de competências e a gestão de desempenho constituem tecnologias gerenciais distintas ou partes interdependentes de um mesmo construto.</b>
DELOITTE	<b>Auditoria interna no Brasil 2007</b> DELOITTE	<b>Retratar o atual cenário da auditoria interna no País e auxiliar as empresas a identificar as melhores práticas do segmento.</b> <b>Amostra constituída de 283 entrevistados, que representam auditores internos (207) e executivos de negócios (76).</b>
BARTOLO, E.	<b>Gerência de riscos</b> Instituto de Matemática da Universidade Federal do Rio de Janeiro - Palestra (2006)	<b>Definir gestão de risco e demonstrar sua importância para o mercado segurador.</b>
BATISTA, L.S. et al.	<b>A indústria do seguro no Brasil:</b> uma análise comparativa das cinco maiores companhias seguradoras. I SEMINÁRIO JR EM ADMINISTRAÇÃO FEA- USP Outubro de 1999.	<b>Analisar empresas de seguro no Brasil, buscando entender quais os fatores que afetam seus resultados e como podem ser avaliados.</b> <b>Amostra constituída das cinco maiores seguradoras brasileiras por prêmios líquidos</b>
BERGAMINI JUNIOR, S.	<b>Controles Internos como um instrumento de governança corporativa.</b> Artigo publicado na Revista do BNDES . 12, N. 24, P. 149-188, DEZ. 2005	<b>Demonstrar inter-relação entre bons padrões de governança corporativa [GC] na empresa e o uso de controles internos visando ao adequado gerenciamento dos riscos.</b>
DOYLE, S.	<b>Auditoria Interna:</b> incrementando o perfil. Artigo publicado pelo Instituto dos Auditores Internos do Brasil(AUDIBRA). Volume 27 • Nº. 4 • Julho/Agosto 2005	<b>Discutir os benefícios tangíveis e intangíveis da atividade do auditor interno.</b>

FARREL, J.	<b>Internal controls and managing enterprise-wide risks.</b> The CPA Journal, New York, v. 74, n. 8, p. 11. Aug. 2004.	<b>Analisar a atuação dos controles internos na prevenção de riscos empresariais.</b>
GALIZA, F.	<b>Critérios de avaliação de seguradoras</b> Associação Nacional de Seguros e Previdência /Centro de estudos e documentação Junho/2004	<b>Discutir os critérios de avaliação de seguradoras.</b>
HARB, A.G.; OLIVEIRA, I.C.; ROSSETO, C.R.	<b>Gestão estratégica baseada em competências</b> XI SIMPEP- SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO UNESP- Bauru, SP, Brasil, 08 a 10 de novembro de 2004	<b>Listar as competências requeridas pela empresa, identificar o grau de incompatibilidade entre as competências requeridas pelos cargos e as competências individuais de seus ocupantes e descrever os programas de treinamento e desenvolvimento de pessoas que poderiam ser implementados para o alcance da competitividade.</b> <b>Amostra: empresa de Concentrados e Bases de Bebidas na Cidade de Manaus.</b>
MANFREDI,S.M	<b>Trabalho, qualificação e competência profissional - das dimensões conceituais e políticas</b> <b>Artigo publicado</b> Revista Educação e Sociedade. n° 64/1998.	<b>Reconstruir as noções de qualificação e competência e suas respectivas interfaces, envolvendo facetas que vão do individual ao sociocultural, situacional (contextual-organizacional) e processual.</b>
MELO, R. H.; SIMON, R. C.	<b>Sarbanes-Oxley Act:</b> aspectos da nova lei contra fraude corporativa norte-americana de 23 de Janeiro de 2002 e do regime jurídico do mercado de capitais brasileiro. 2002. Disponível em: < <a href="http://www.societário.com.br/felsberg/sarbanes.html">http://www.societário.com.br/felsberg/sarbanes.html</a> >. Acesso em: 27 Ago. 2007.	<b>Apontar aspectos da Lei Sarbanes-Oxley relacionados ao regime jurídico do mercado de capitais brasileiro.</b>
MOODY'S	<b>Perspectiva da MOODY'S para o Mercado Segurador Brasileiro</b> Out. 2006. Disponível em: < <a href="http://www.moody.com.br/Brasil">http://www.moody.com.br/Brasil</a> > Acesso em: 7 dez. 2007.	<b>Demonstrar que o mercado segurador brasileiro é, com ampla margem, o maior da América Latina.</b> <b>Amostra constituída de 130 companhias seguradoras atuantes em seguros gerais, de vida, produtos de previdência complementar e de capitalização, cujas informações financeiras de 30 de junho de 2006 encontram-se disponíveis na base de dados da SUSEP.</b>
MORAES, J.C.F.	<b>Análise da eficácia da disseminação de conhecimentos sobre controles internos após sua implementação no Banco do Brasil</b> Dissertação Mestrado Engenharia de Produção. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.	<b>Analisar a eficácia da disseminação de conhecimentos sobre controles internos no Banco do Brasil.</b>



RUAS, R.	<b>Gestão por competências:</b> uma contribuição à perspectiva estratégica da gestão de pessoas. Artigo apresentado no Congresso Internacional Gestão de RH – Nov/2003 Grenoble – França , 2003	<b>Apresentar uma revisão sistemática da noção de competência e analisar diferentes situações de emprego da noção de competências em empresas instaladas na região Sul do Brasil. Amostra constituída de executivos de 5 empresas do Sul: Wal -Mart/ Fedex/ Motorola/ Sony/ Gap.</b>
SALINAS J.L.	<b>Os impactos da aprendizagem organizacional nas práticas de auditoria interna:</b> um estudo no Banco do Brasil. 2001. Tese de Doutorado em Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Sul .2001.	<b>Avaliar os impactos da difusão dos princípios e conceitos de aprendizagem organizacional nas práticas de trabalho dos auditores internos, mediante de uma estratégia focada na resolução coletiva de problemas, tomando como objeto de pesquisa o processo desenvolvido na área de auditoria interna do Banco do Brasil</b>
SOUZA, V.; WEISS, S.L.I.	<b>A implantação dos controles internos nas seguradoras:</b> os impactos da circular SUSEP nº 249/2004 no mercado segurador. Artigo publicado na Revista técnico-científica do ICPG, Blumenau V. 2, n. 8, p. 21-26, jan.-jun. 2006.	<b>Esclarecer o alcance da circular 249/2004 da SUSEP</b>
THE INSTITUTE OF INTERNAL AUDITORS	<b>Transform Internal Auditing/</b> 2006 <i>Internal Auditor Magazine</i>	<b>Apresentar a definição da profissão de auditor interno e identificar as competências necessárias à execução de atividades da área com sucesso.</b>
U.S. DEPARTMENT OF LABOR (BUREAU OF LABOR STATISTICS)	<b>Accountants and Auditors December 20, 2007</b> Disponível em: < <a href="http://www.bls.gov">http://www.bls.gov</a> >. Acesso em: 12 out. 2007.	<b>Apresentar as características da atividade do auditor interno no cenário de negócios atual.</b>

**QUADRO 01 – Síntese dos autores consultados**

Fonte: Elaborado pelo autor

Verifica-se, no Quadro 1, dentre as 18 pesquisas, que há diversidades no enfoque que é dado aos estudos das competências, normas, riscos, controles internos e a lei Sarbanes - Oxley, as quais permitiram levantar subsídios para o desenvolvimento deste trabalho e auxiliar no alcance das respostas das questões aqui propostas.

Em seguida, desenvolve-se cada tópico com os posicionamentos dos autores citados.

## 2.1 Sarbanes - Oxley (SOX) e a questão da Governança Corporativa

A economia mundial foi marcada, em meados de 2001, pelos escândalos financeiros acontecidos, principalmente, nos Estados Unidos devido às manipulações contábeis de grandes empresas, como a ENRON e a WORLDCOM, conforme menciona Borgerth (2007).

Em vista disso, a preocupação com a conduta, em relação a esses fatos, gerou uma crise de confiança nas práticas contábeis e de governança corporativa cujos efeitos principais foram colocar em cheque as práticas que regulam a auditoria, controles internos e a governança corporativa e motivar as autoridades dos países a reverem toda a regulamentação aplicável, buscando, dessa maneira, evitar novos eventos críticos. (PRICEWATERHOUSE, 2005).

A lei Sarbanes - Oxley (SOX) foi sancionada em junho de 2002, fato que introduziu novas regras de governança corporativa e estabeleceu a obrigatoriedade de diversas práticas, dentre as quais o Comitê de Auditoria.

A preocupação é a independência da auditoria e, em linha com esse pensamento, vem a necessidade de mercado eficiente e a transparência. Borgerth (2007) considera que a manutenção da eficiência de mercado exige o estabelecimento de um elevado grau de confiabilidade da informação.

Os dados contábeis, embora julgados inadequados, ainda constituem a principal fonte de informações para o processo decisório, o que torna importante que tanto o governo quanto os órgãos reguladores/ supervisores, bem como empresas e investidores se unam com a finalidade de garantir a disponibilização ao mercado de todas as informações relevantes de forma clara e abrangente, resultando em um nível adequado de transparência. (BORGERTH, 2007).

A lei Sarbanes - Oxley, uma lei de reforma corporativa, trouxe em seu bojo uma série de normas de responsabilidades aos administradores com o objetivo de inibir práticas lesivas e que exponham as entidades a elevados níveis de riscos.

A SOX teria que atingir apenas as empresas norte-americanas e suas filiais ou empresas estrangeiras que comercializassem no mercado americano. No entanto, o que se verificou é um grande interesse nos efeitos da SOX pelo cenário mundial.

No Brasil, a SOX aplica-se às empresas com negociações de ações no mercado de capitais dos Estados Unidos, tais como: multinacionais de capital americano e empresas brasileiras que possuem *American Depositary Receipts* – ADRs (Certificado de Depósito de Valores Mobiliários no Exterior). No entanto o conteúdo da lei serve de instrumento para todas as empresas que queiram uma referência de controle interno e de governança corporativa.

Os escândalos financeiros ocorridos nos Estados Unidos vinculavam-se às questões relacionadas com os controles internos e a governança corporativa das companhias. Os controles internos e a governança corporativa tornaram-se uma questão central cuja consequência forçou a edição da SOX, pois, até então, não existia uma regulamentação única sobre o assunto.

Segundo Borgerth (2007) e Costa (2006), a edição da SOX, em julho de 2002, fez surgirem diversas mudanças relacionadas com as informações financeiras, governança corporativa e ambiente de regulação para as empresas de capital aberto nos EUA.

A apresentação da Pricewaterhouse (2005) sobre a seção 204 da SOX descreveu a necessidade de que as empresas incluam, nas demonstrações financeiras anuais, um relatório com avaliação preparada pela Administração quanto à efetividade dos controles internos. Adicionalmente, os auditores externos devem atestar e emitir um relatório sobre essa avaliação dos controles internos apresentada pela administração.

Costa (2006) cita que, para o *American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA), essa avaliação realizada pela Administração e o relatório sobre os controles internos são moldados por uma série de regras e padrões que incluem os itens abaixo:

- a) SOX: definida pelos emissores como um requisito para avaliação e relato dos controles internos;
- b) Padrões de auditoria externa: esses padrões descrevem a abordagem, os testes requeridos e outros guias que se espera que os auditores externos sigam quando relatarem avaliação à administração sobre a efetividade dos controles internos;
- c) *The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO) – *Internal Control Integrated Framework*: relatório sobre a efetividade dos controles internos da administração é obrigatória sua divulgação sobre os critérios pelos quais a administração avaliou tal efetividade. O COSO *framework* é um

exemplo de critério e é seguido, para avaliação, pela maior parte das empresas norte-americanas.

Em 1985, o COSO foi constituído para patrocinar a *National Commission on Fraudulent Financial Reporting* (Comissão Nacional sobre Fraudes em Relatórios Financeiros), encarregada de estudar e informar os fatores que podem conduzir as fraudes em relatórios financeiros. Desde esse empreendimento inicial, o COSO tem expandido sua missão de aprimorar a quantidade e qualidade dos relatórios financeiros. Uma parte significativa de sua missão visava a desenvolver um guia sobre controles internos.

Em julho de 1992, o COSO publicou o relatório *Internal Controle – Integrated Framework (COSO-framework)*, também conhecido como COSO 1, atualizado em julho de 1994, o qual apresentava uma série de ferramentas que permitiam avaliar o sistema de controles internos de uma entidade. Em setembro de 2004, foi publicada uma nova estrutura proposta pelo COSO, intitulada *Enterprise risk Management Framework* e que passou a ser conhecida como COSO 2.

Esse documento estabelece os elementos-chaves da estrutura de administração de riscos empresarial, incluindo: a definição, componentes e princípios subjacentes da administração de riscos empresariais, bem como seus benefícios e limitações e os papéis e responsabilidades das várias partes. Ao mesmo tempo, o documento evidencia sua relação com o *COSO framework*.

O *COSO framework* identifica três objetivos primários dos controles internos:

- a) informações financeiras;
- b) eficiência e efetividade das operações;
- c) cumprimento das leis e regulamentos.

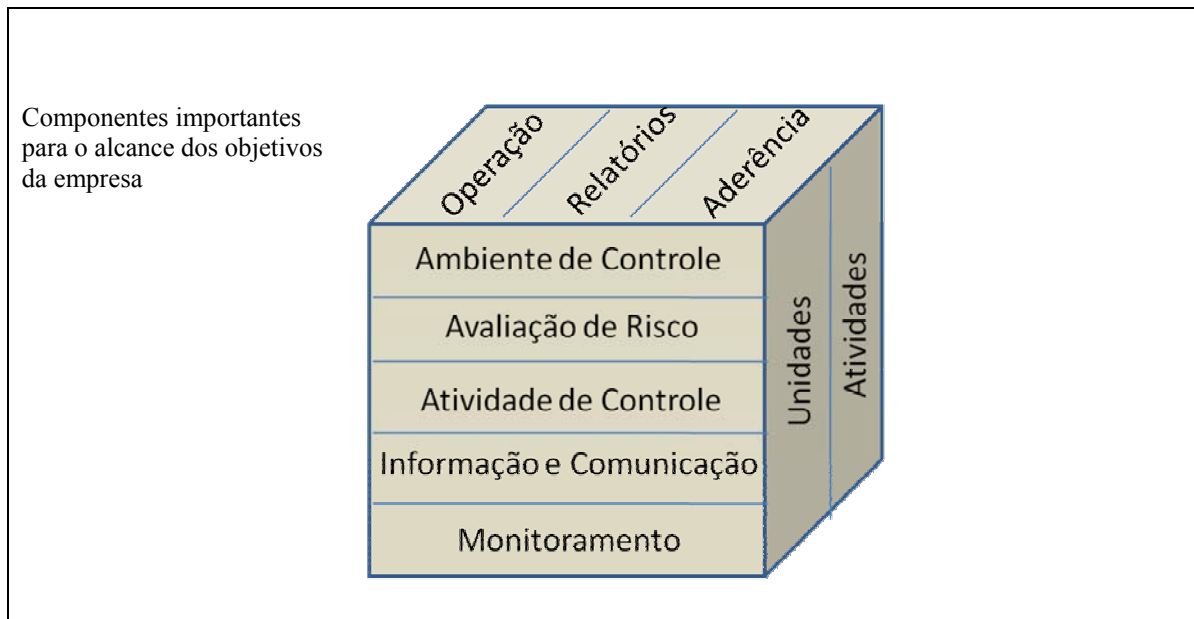
A perspectiva do COSO nos controles internos sobre as informações financeiras não inclui os dois últimos objetivos. Entretanto, o desenho dos controles pela administração e sua implementação devem considerar os três objetivos.

O *COSO framework* descreve cinco componentes inter-relacionados dos controles internos:

- a) ambiente de controle;
- b) avaliação de riscos;
- c) atividades de controle;

- d) informações e comunicação;
- e) monitoramento.

O COSO descreve esses componentes individuais como sendo integrados uns aos outros e podendo influenciar a funcionalidade dos demais. Portanto, durante a avaliação da efetividade dos controles internos, a administração deve considerá-los como um conjunto integrado, conforme Figura 01 a seguir:

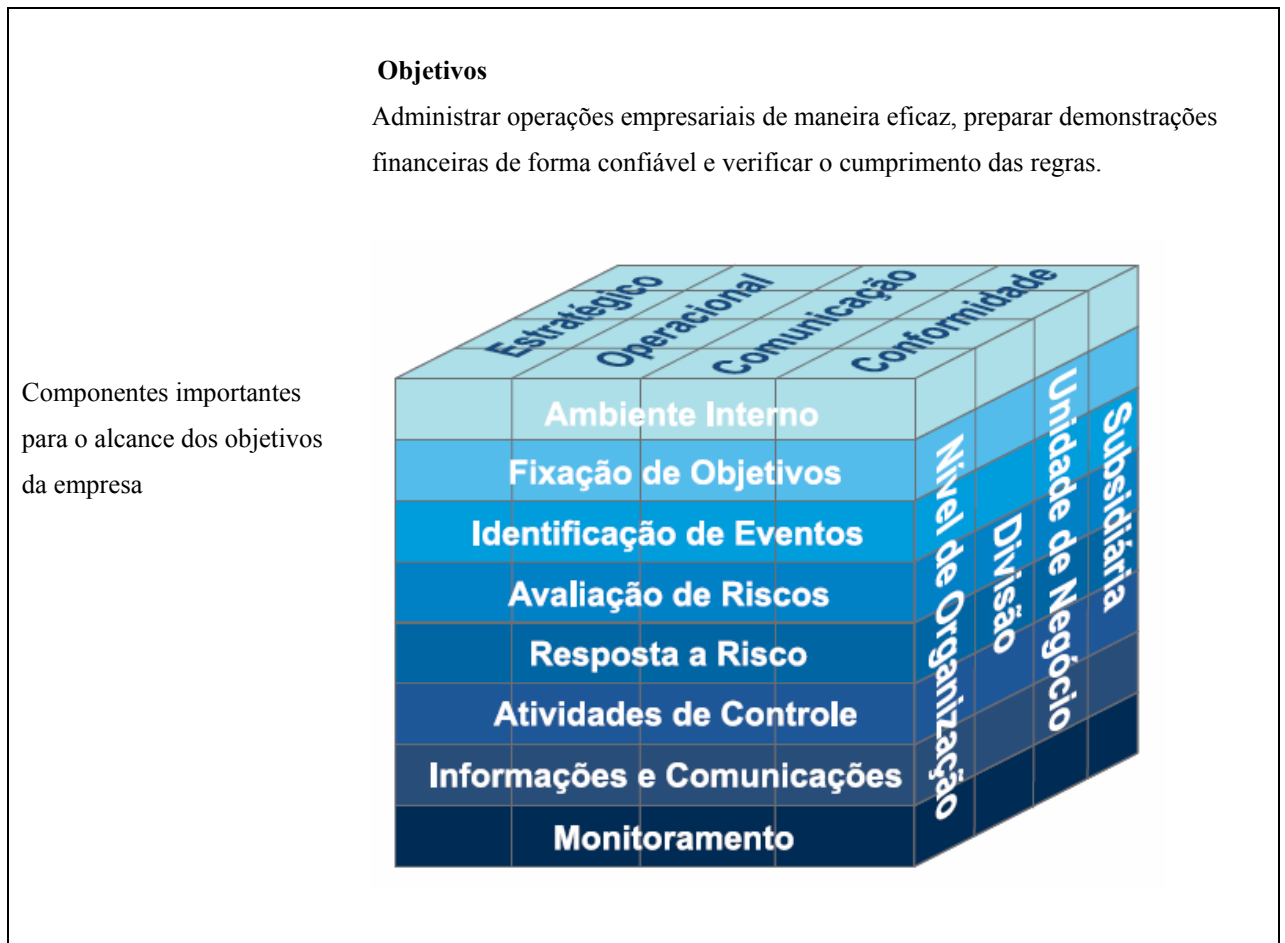


**FIGURA 01 – COSO *framework* – Relacionamento de objetivos e componentes**  
 Fonte: Adaptado de Deloitte (2007)

É importante destacar que o COSO 2 começou a ser discutido pelo COSO no segundo semestre de 2001, antes da edição da legislação Sarbanes - Oxley.

O controle interno é parte integrante da administração de riscos empresariais. O documento conhecido como COSO 2 engloba o *COSO framework*, formando conceito e ferramenta.

A exemplo do *COSO framework*, a estrutura do COSO 2 abrange quatro categorias de objetivos de uma entidade e oito componentes para determinar a eficácia da gestão de risco da entidade, representadas na Figura 02, a seguir:



**FIGURA 02 – COSO 2 – Relacionamento de objetivos e componentes**

Fonte: Adaptado de Deloitte (2007)

Nesse contexto, a SOX configura-se na mais importante reforma da legislação de mercado de capitais desde a introdução de sua regulamentação na década de 30, após a quebra da Bolsa de Valores de New York, em 1929.

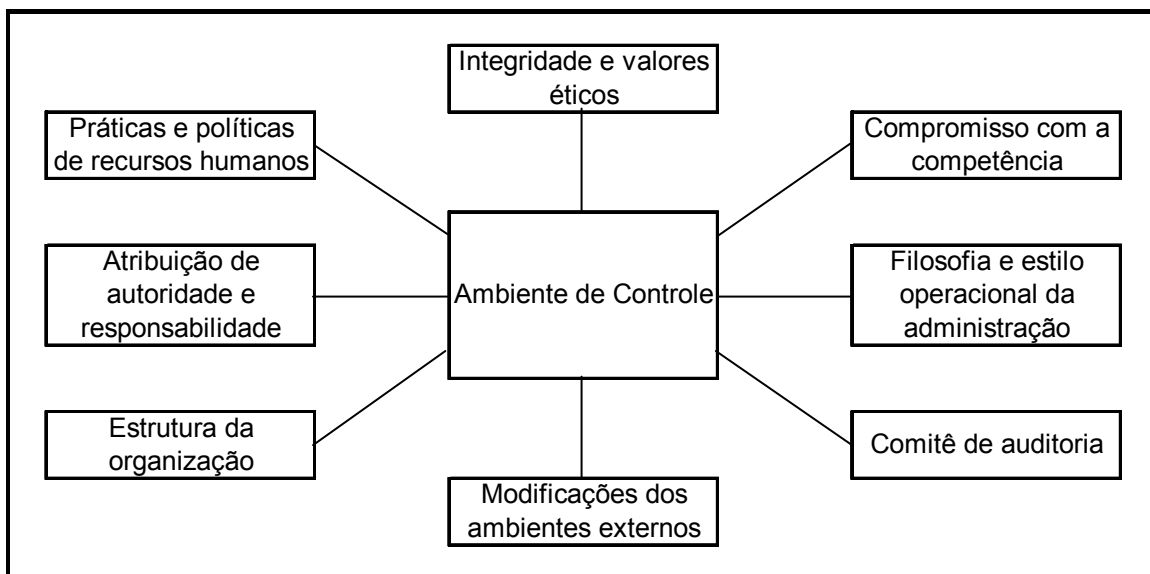
Tornou-se fundamental restaurar a dignidade do mercado. Segundo Melo e Simon (2002), a primeira vertente da lei contra fraude empresarial estabelece padrões mínimos de conduta profissional de advogados que representem seus clientes perante a *U.S. Securities and Exchange Commission* (SEC).

A SOX prevê que o diretor-presidente e o diretor-financeiro da companhia passem a apresentar à SEC, juntamente com os relatórios da administração e as demonstrações financeiras periódicas, declarações certificando que tanto as demonstrações financeiras quanto os relatórios apresentados estão em conformidade com as normas da SEC e que as

informações contidas nos relatórios da Administração indicam a real condição financeira e os resultados operacionais da companhia, sob as penalidades da lei.

Costa (2006) assinala que a edição da SOX trouxe aspectos relevantes tanto como na questão da globalização como na transparência, do ponto de vista da condução das transações envolvendo legisladores, administradores, auditores, analistas e principalmente acionistas. Os controles internos não se restringem, apenas, aos padrões e procedimentos relacionados com o processo das principais transações nas empresas, tais como vendas, compras, produção, entre outras.

O COSO (2006) reconhece que, no ambiente no qual os procedimentos operam, os processos são diretamente afetados por eles. De fato, segundo Barragan (2005), o ambiente de controle direciona a organização, orientando e disciplinando os demais componentes do sistema de controles internos, conforme a Figura 03 seguinte:



**FIGURA 03 – Elementos do ambiente de controle**

Fonte: Adaptado de Costa (2006)

Os elementos mencionados possuem importância na estruturação do ambiente de controle. A extensão e a profundidade de cada um depende das características e das necessidades da organização. Abaixo comentários sobre os elementos do ambiente de controle:

- a) integridade e valores éticos: integridade e valores éticos envolvem um conjunto de regras que a organização adota e que estão relacionados com a sua conduta e com

aquilo que é julgado como correto. A existência de código de conduta e outras políticas relacionadas com conflitos de interesses, comportamentos morais etc. fazem parte do ambiente de controles das empresas;

- b) Compromisso com a competência: a descrição formal ou informal das atividades que definem o trabalho a ser executado, as competências e os conhecimentos necessários para desenvolver de forma adequada devem ser claramente definidos pela organização e fazem parte do ambiente de controle das empresas;
- c) participação do Comitê de Auditoria ou Conselho de Administração: a composição do Conselho de Administração e do Comitê de Auditoria, bem como o modo de exercer suas atividades de governança e supervisão, têm impacto no ambiente de controle.

Entre as atividades que fazem parte desse ambiente de controle, o *American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA) (2004) apresentou o seguinte:

- realização de reuniões com a administração, auditores internos e externos de forma oportuna e freqüente;
  - provisão de informações aos membros do Comitê de Auditoria e Conselho de Administração de forma oportuna, permitindo o monitoramento das estratégias e objetivos da administração, posição financeira da entidade e resultados operacionais, análise de acordos significativos;
  - provisão, de forma oportuna e suficiente, do Comitê de Auditoria e Conselho de Administração das informações relacionadas com atos impróprios e investigações;
- d) filosofia e estilo operacional da administração: a filosofia e o estilo operacional afetam o modo de gerenciar, incluindo os tipos de negócios e de riscos aceitos (BARRAGAN, 2005). Um exemplo disso diz respeito à natureza dos riscos aceitos, isto é, quando a administração, freqüentemente, opera em negócios de alto risco ou é extremamente conservadora em relação a correr riscos;
  - e) estrutura organizacional: uma estrutura organizacional apropriada na empresa, além de manter uma correta segregação de funções conflitantes e incompatíveis, reduz os riscos de erro e evita a possibilidade de fraudes;



- f) atribuições de autoridade e responsabilidade: a atribuição de responsabilidades e autoridade envolve aspectos específicos de como e quem tem autoridade para fazer quais atividades. Representa uma extensão da estrutura organizacional;
- g) políticas e práticas de recursos humanos: envolvem políticas e procedimentos para contratar, treinar, promover e remunerar os empregados. Dentro desse ambiente, a administração avalia os riscos para alcançar os objetivos específicos. As atividades de controles são implementadas para assegurar que as diretrizes da administração sejam direcionadas para os riscos. Enquanto isso, informações relevantes são capturadas e comunicadas no interior da organização. O processo é monitorado e modificado com garantia das suas condições;
- h) modificações dos ambientes externos: a concorrência, as modificações nas legislações, a adequação aos padrões de exigências promovidos pelas entidades locais, pelos órgãos do País e por outros países. Essas modificações exigem a implementação de controles internos para assegurar que as práticas estabelecidas externamente sejam visualizadas e possam ser cumpridas.

Diante dos efeitos deixados pelos escândalos financeiros causados por empresas norte-americanas, a governança corporativa passou a fazer parte do dia-a-dia das empresas. Apesar da atividade em questão já existir há muito tempo, um novo conceito de gestão corporativa surgiu após a expansão dos mercados de capitais decorrente da globalização, da mudança na estrutura de controle acionário, do aumento no volume de fusões, aquisições e incorporações e das questões relacionadas com a ética empresarial, envolvendo conflitos entre gestores e acionistas.

A governança corporativa, independentemente do órgão responsável por sua aplicação, deve garantir a melhor forma e a continuidade das operações da empresa, em consonância com os postulados da entidade contábil e continuidade da entidade. Nesse sentido, o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) (2003) menciona no seu Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa, os seguintes princípios básicos:

- a) transparência: mais do que “a obrigação de informar”, a Administração deve cultivar o “desejo de informar”, não se restringindo apenas às informações relacionadas com o desempenho econômico-financeiro, mas divulgando, também, os demais fatores que norteiam a ação empresarial e que conduzem à criação de valor;

- b) equidade: caracteriza-se pelo tratamento justo e igualitário de todos os grupos minoritários, seja do capital ou das demais “partes interessadas”, como colaboradores, clientes, fornecedores ou credores;
- c) prestação de contas: os agentes da governança corporativa devem prestar contas de sua atuação a quem os elegeu e respondem integralmente por todos os atos que praticarem no exercício de seus mandatos;
- d) responsabilidade corporativa: conselheiros e executivos devem zelar pela perenidade das organizações (visão de longo prazo, sustentabilidade) e, portanto, incorporar considerações da ordem social e ambiental na definição dos negócios e operações.

A aplicação das boas regras de governança corporativa, contudo, requer que as empresas definam, claramente, o papel que cabe a cada um dos órgãos envolvidos na gestão corporativa da empresa: Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Auditoria Interna, Auditores Independentes, Comitês de Auditoria, dentre outros. O Conselho de Administração, responsável por administrar a empresa, delega essa tarefa a executivos responsáveis pela administração cotidiana e a diversos comitês específicos do Conselho, para supervisionar áreas em particular.

A SOX promoveu uma ampla regulamentação das regras de governança para todas as empresas registradas nas Bolsas dos Estados Unidos, incluindo, também, as empresas estrangeiras entre as quais estão as brasileiras emissoras de ADRs.

Desde a edição da SOX, as empresas brasileiras emittentes de ADR vêm trabalhando para incorporar as alterações requeridas por aquela lei no que diz respeito à adequação do Comitê de Auditoria, destacando-se tanto aquelas que já o possuíam em sua estrutura de governança, como aquelas que não o possuíam e estão efetuando as mudanças necessárias para se adequar.

Nessa linha, Farrel (2004) defende a idéia de que as empresas devem aproveitar a oportunidade da SOX e dar um passo adiante, implementando uma estrutura de gestão de riscos para toda a empresa, incluindo as áreas financeiras, legal e operacional.

Nesse contexto regulatório, em que as boas práticas corporativas passam a fazer parte do cenário empresarial e os controles internos ganham importância crescente, ressalta a figura do auditor interno, foco do próximo tópico.

## **2.2 Perfil do auditor interno: competências e regulamentação**

A sociedade contemporânea passa por um período de grandes transformações sociais, econômicas, políticas e culturais, que resultam num processo de reestruturação produtiva.

O ambiente e as estratégias de negócio sofrem rápidas transformações que tornam necessária uma nova dimensão das competências, o que cria diversas outras aproximações e suposições sobre o futuro, as quais podem ser extraídas da informação da tendência, das previsões da indústria e das estratégias de nossos negócios. (McLAGAN, 1997).

Neste trabalho, são focalizadas, primordialmente, as competências relacionadas ao mundo do trabalho que, na visão de McLagan (1997), caracteriza-se pelo dinamismo, globalização, foco no cliente e, nesse aspecto, preocupação com a qualidade.

### **2.2.1 Dimensões da noção de competência**

Ruas (2003) considera que o debate acerca da noção de competência apropria outras construções anteriores, entre elas a de qualificação e perpassa por outros conceitos diversos como atribuições, *performance*, desempenho, responsabilidades, aumentando, assim, a heterogeneidade no emprego do conceito.

O trabalho de Ruas (2003) apresenta três eixos paralelos, mas articulados:

a) o da sistematização teórica com base na revisão de alguns dos autores inseridos no debate mais consistente acerca do tema;

b) o do exame e análise dos resultados empíricos desenvolvidos em dissertações de mestrado e teses de doutorado recentes, os quais examinaram diferentes situações de aplicação dessa noção em empresas atuando em diversos setores da economia da região sul do Brasil;

c) o de entrevistas com executivos de empresas adotando a noção de competências, a fim de investigar aspectos e questões que os resultados empíricos acima citados não permitiam elucidar.

Harb, Oliveira e Rosseto (2004) defendem que o conceito de competência passa pela visão da dimensão estratégica e da dimensão individual e afirmam que, embora se faça uma distinção entre essas dimensões, elas estão intimamente relacionadas no desempenho da prática organizacional.

Os autores reconhecem duas abordagens sobre competências: a) a que parte da estratégia empresarial, passa pela definição das competências organizacionais e desdobra-se em competências funcionais e b) a formação do *portfolio* de competências organizacionais e conseqüente estratégia a partir da análise das competências de cada profissional.

A noção de competência é multidimensional, envolvendo facetas que vão do individual ao sociocultural, situacional (contextual-organizacional) e processual, não podendo, por isso, ser confundida como mero desempenho.

Na mesma linha, Brandão e Guimarães (2001) classificam competências sob duas abordagens: humanas (aquelas relacionadas ao indivíduo ou à equipe de trabalho) ou organizacionais (aquelas que dizem respeito à organização como um todo).

Rodrigues et al. (2004) questionam sobre as competências, habilidades e atitudes perante as imposições mercadológicas do ponto de vista da formação do contador dada a dinâmica do mundo dos negócios.

Salinas (2001, p. 46) focaliza dois aspectos integrantes desta pesquisa sobre competências do auditor interno: a noção de competência relacionada à aprendizagem organizacional e aplicada à prática da auditoria interna: “[...] a nova era do conhecimento que se apresenta traz consigo novos desafios às organizações. Em decorrência de tais mudanças, as agências reguladoras de auditoria vêm realizando uma revisão das premissas fundamentais da profissão.”

Essa revisão direciona ainda mais o foco da auditoria interna para o nível organizacional, centrando suas atividades no esforço de ajudar a organização a alcançar seus objetivos. Tal direcionamento alinha a atividade de auditoria interna como um dos fatores críticos de sucesso da organização e seus processos centrais (*core processes*), nos quais residem as grandes oportunidades para fazer a diferença e criar valor. (SALINAS, 2001).

Prahalad e Hamel (1990) tratam do conceito no nível organizacional, referindo-se à competência como um conjunto de conhecimentos, habilidades, tecnologias, sistemas físicos e gerenciais inerentes a uma organização. Desse modo, competências organizacionais são aquelas que: a) conferem vantagem competitiva; b) geram valor distintivo percebido pelos clientes e c) são difíceis de serem imitadas pela concorrência.

A competência não se reduz ao saber nem ao saber-fazer, mas à capacidade de mobilizar e aplicar conhecimentos e capacidades numa condição particular, por meio de recursos e restrições próprias à situação específica. (RUAS, 2003).

Competência pode ser definida como uma combinação de conhecimentos, de saber-fazer, de experiências e comportamentos contextualizados e, portanto, constatados na utilização em situação profissional, tornando-se passível de validação. Compete, então, à empresa identificá-la, avaliá-la, validá-la e fazê-la evoluir. (ZARIFIAN, 2001)

Outra visão de competência (FARIA et al., 2005) preconiza três aspectos, a saber:

- a) inteligência prática das situações, que se apóia sobre os conhecimentos adquiridos e os transforma;
- b) faculdade de mobilizar redes de atores em torno das mesmas situações;
- c) capacidade do indivíduo de tomar iniciativa e ter responsabilidade.

Os conceitos apresentados expõem uma circulação de fatores que vão do indivíduo, partem para a realização de um trabalho e chegam, por consequência, ao âmbito das organizações.

No contexto desta pesquisa, considera-se o conceito de competência como o conjunto de características de que uma pessoa dispõe e usa para realizar um determinado trabalho. São os conhecimentos, habilidades, experiências, traços, valores que moldam atitudes e comportamentos na busca de resultados. A maestria no uso dessas ferramentas suporta o crescimento profissional. (GOMES, 2004).

Por ordem crescente de complexidade, as competências se distribuem em: técnica, humana, conceitual /organizacional. A competência técnica é composta por uma variada gama de habilidades e conhecimentos. À medida que as questões meramente técnicas adquirem um sentido mais estratégico e menos especializado, passa-se de uma posição de especialista para uma de generalista, surgindo, então, a segunda competência, denominada competência humana, que inclui as relações interpessoais, grupal e gerencial. A competência humana

representa capacidade e discernimento para trabalhar com e por meio das pessoas. (GOMES, 2004).

Essas competências humanas vão agregar valor econômico e social tanto aos indivíduos como às organizações, uma vez que contribuem para a realização dos objetivos de cada negócio e organização, além da demonstração do reconhecimento social a respeito da capacidade das pessoas.

A evolução profissional leva à terceira competência – conceitual /organizacional – base do gerenciamento de valores, da cultura, do sentido organizacional e das diferentes práticas e ferramentas de gestão empresarial.

A competência conceitual/ organizacional caracteriza-se, entre outros fatores, por ajudar na percepção das mudanças que ocorrem dentro e fora da empresa e criar o desafio intelectual de manter as práticas de gestão e regras de negócios adequadas e competitivas. (GOMES, 2004).

McLagan (1997) aponta as competências relacionadas ao mundo do trabalho, entre elas:

- a) competências de tarefa;
- b) competências de resultado;
- c) competências de entrega;
- d) conhecimento, habilidade e atitude;
- e) diferenciadores de *performance* superior.

Fleury e Fleury (2000) incluem-se entre os defensores da inserção das competências em um determinado contexto, no caso, o mundo dos negócios. Assim, uma competência deve sempre ser contextualizada, comunicada e utilizada dentro de uma situação e complementam, ainda, que a comunicação só é eficiente e gera uma competência necessária e fundamental se o indivíduo estiver inserido em uma rede de conhecimento.

No contexto das competências denominadas profissionais, foco deste trabalho, Fleury e Fleury (2000) apontam as seguintes, conforme Quadro 02:

<b>saber agir</b>	Saber o quê e por quê faz.;Saber julgar, escolher, decidir.
<b>saber mobilizar recursos</b>	Criar sinergia e mobilizar recursos e competências.
<b>saber comunicar</b>	Compreender, trabalhar, transmitir informações e conhecimentos.
<b>saber aprender</b>	Trabalhar o conhecimento e a experiência; rever modelos mentais.
<b>saber engajar-se e comprometer-se</b>	Saber empreender, assumir riscos. Comprometer-se.
<b>saber assumir responsabilidades</b>	Ser responsável, assumindo os riscos e conseqüências de suas ações e sendo por isso reconhecido.
<b>ter visão estratégica</b>	Conhecer o negócio da organização, identificando oportunidades.

**QUADRO 02 – Competências profissionais**

Fonte: Adaptado de Fleury e Fleury (2000, p. 188)

Observe-se, no quadro, que as competências apresentadas são importantes para o desenvolvimento adequado da atividade de auditoria, pois essa necessita, constantemente, de recursos humanos adequados no tocante à técnica e ao bom relacionamento inter-pessoal com os auditados.

### 2.2.2 Atribuições do auditor interno

A *Internal Auditor Magazine* (2007) aponta as principais atribuições do auditor interno, apresentadas a seguir:

- a) examinar os atos de gestão com base nos registros contábeis e na documentação comprobatória das operações, com o objetivo de verificar a exatidão, a regularidade das contas e comprovar a eficiência, a eficácia e a efetividade na aplicação dos recursos disponíveis;
- b) verificar o cumprimento das diretrizes, normas e orientações emanadas dos órgãos internos competentes, bem como dos Planos e Programas no âmbito da Instituição;
- c) verificar e opinar sobre as contas dos responsáveis pela aplicação, utilização ou guarda de bens e valores e de todo aquele que der causa a perda, subtração ou dano de valores, bens e materiais de propriedade da Instituição;

- d) verificar a consistência e a segurança dos instrumentos de controle, guarda e conservação dos bens e valores da Instituição ou daqueles pelos quais ela seja responsável;
- e) examinar as licitações relativas a: aquisição de bens, contratações de prestação de serviços, realização de obras e alienações, no âmbito da Instituição;
- f) analisar e avaliar os procedimentos contábeis utilizados, com o objetivo de opinar sobre a qualidade e fidelidade das informações prestadas; analisar e avaliar os controles internos adotados com vistas a garantir a eficiência e eficácia dos respectivos controles;
- g) acompanhar e avaliar as auditorias realizadas pelos órgãos de controle interno e externo, buscando soluções para as eventuais falhas, impropriedades ou irregularidades detectadas, nas unidades/setores envolvidos para saná-las;
- h) elaborar propostas visando ao aperfeiçoamento das normas e procedimentos de auditoria e controles adotados com o objetivo de melhor avaliar o desempenho das unidades auditadas;
- i) prestar assessoramento técnico ao Conselho Diretor e orientar os Órgãos e Unidades Administrativas da Instituição;
- j) examinar e relatar a prestação de contas anual para subsidiar o parecer conclusivo do Conselho Diretor;
- k) realizar auditoria obedecendo a programas de auditoria previamente elaborados;
- l) elaborar Relatórios de Auditoria assinalando as eventuais falhas encontradas para fornecer aos dirigentes subsídios necessários à tomada de decisões;
- m) apresentar sugestões e colaborar na sistematização, padronização e simplificação de normas e procedimentos operacionais de interesse comum da Instituição.

Tal rol de atividades retrata as novas exigências feitas ao auditor em sua atuação, corroboradas por *The Bureau of Labor Statistics* do *U.S. Department of Labor*(2007).

Esse quadro de atribuições aponta para as necessárias competências do auditor interno na execução de suas atividades.



### 2.2.3 Competências do auditor interno

Richards, presidente do *Institute of Internal Auditors* (IIA), *apud* Doyle (2005, p. 1) defende que “há muito mais na auditoria interna do que nos chega aos olhos. Ligeiras nuances e aspectos intrínsecos a fazem única, bastante técnica, e freqüentemente mal compreendida.” Para o presidente do IIA, apesar dos escândalos corporativos e da conseqüente imagem negativa, a confiança do público na auditoria fortalece-se devido às novas regulamentações e a uma imagem positiva de profissionais que agregam valor às empresas.

Os auditores internos relacionam-se principalmente com gerentes operacionais, suas atividades, sistemas e controles. Muitos auditores internos, ansiosos por demonstrar sua competência, entendem sua função como a identificação de pontos fracos e a proposta de recomendações para solucioná-los.

Portanto, os auditores devem ter habilidade para expor os benefícios aos auditados. Dessa maneira, farão com que os auditados percebam a Auditoria Interna como uma participação.

Os auditores internos precisarão entender e dominar técnicas emergentes de avaliação que serão baseadas na contribuição do conhecimento e outras fontes de capital intelectual. Para tanto, a função de consultoria, especialmente mediante o emprego de metodologias voltadas para a resolução de problemas, pode agregar valor aos processos produtivos e de gestão, de forma a propiciar melhoramentos diretos à organização. (SALINAS, 2001).

Os auditores internos, nessa nova configuração, precisarão adquirir conhecimentos sobre os processos de criação de valor, exposições, controles e risco tanto em ambientes operacionais internos como externos. Técnicas de avaliação corporativas e os processos de criação de valor da organização representarão áreas-chave para serem focadas pela auditoria.

O novo cenário dos negócios, refletido na regulamentação da auditoria interna, pressupõe novos paradigmas de competências requeridas do auditor interno, que deve, na visão do *U.S. Labor Department* (2007) dominar certos conhecimentos e apresentar habilidades e atitudes que agreguem valor à empresa em que ele atua, entre elas, no mínimo, familiaridade com *softwares* de contabilidade.

Kounrouzan (2004) aponta as competências para o desempenho da profissão contábil, de acordo com as condições atuais de mercado, divididas em: competências gerais, comerciais, organizacionais e técnicas.

As competências gerais referem-se ao conhecimento e entendimento das correntes econômicas, políticas, sociais e culturais de uma forma global, enquanto as competências comerciais referem-se, especificamente, ao conhecimento do segmento de mercado em que o profissional contábil atua.

Por sua vez, as competências organizacionais abrangem o conhecimento do processo operacional da organização em sua área de atuação, por meio da interação entre o mercado e o grupo organizacional, enquanto as competências técnicas se relacionam ao conhecimento das normas e princípios contábeis, à capacidade de desenvolver, analisar e implantar sistemas de informações contábeis e de controle gerencial. (KOUNROUZAN, 2004).

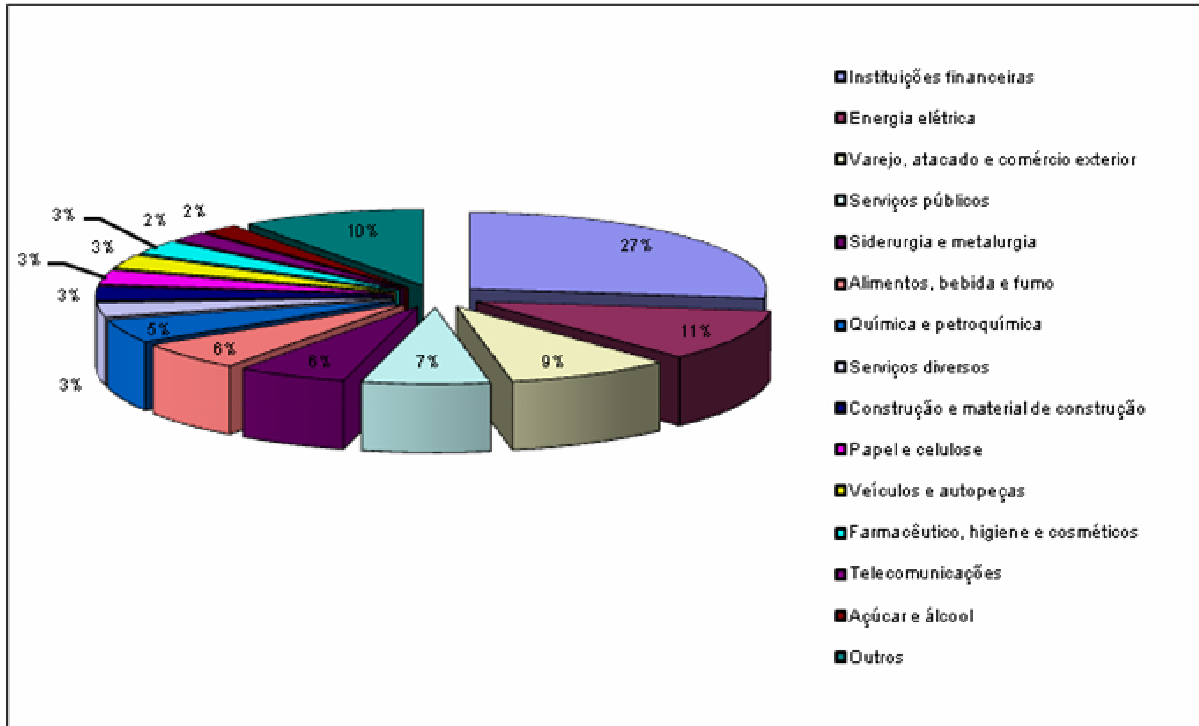
No mesmo estudo, Kounrouzan (2004) indica as habilidades necessárias:

- a) habilidades de comunicação, que representam a capacidade de transmitir e receber informações com facilidade;
- b) habilidades intelectuais, que se referem à capacidade de utilizar-se de criatividade para a solução de problemas, capacidade de julgamento, discernir prioridades e saber trabalhar sob pressão;
- c) habilidades interpessoais, correspondem à capacidade de trabalhar em equipe, organizar e delegar tarefas, motivar e desenvolver pessoas e resolver conflitos.

Nesse mesmo contexto, a Deloitte (2007) realizou um estudo inédito para retratar o atual cenário da auditoria interna no País e auxiliar as empresas a identificar as melhores práticas do segmento, configurando, como um dos resultados da pesquisa, um perfil de atuação do auditor interno.

Na pesquisa intitulada Auditoria Interna no Brasil, a Deloitte (2007) coletou informações com 283 entrevistados, entre eles 207 auditores internos. A maioria das empresas da amostra está concentrada no setor financeiro e em segmentos da indústria manufatureira, como siderurgia e metalurgia, química e petroquímica e papel e celulose.

Apresenta-se a seguir, o Gráfico 01, com a composição dos segmentos pesquisados:



**GRAFICO 01 – Segmentos pesquisados**

Fonte: Deloitte (2007)

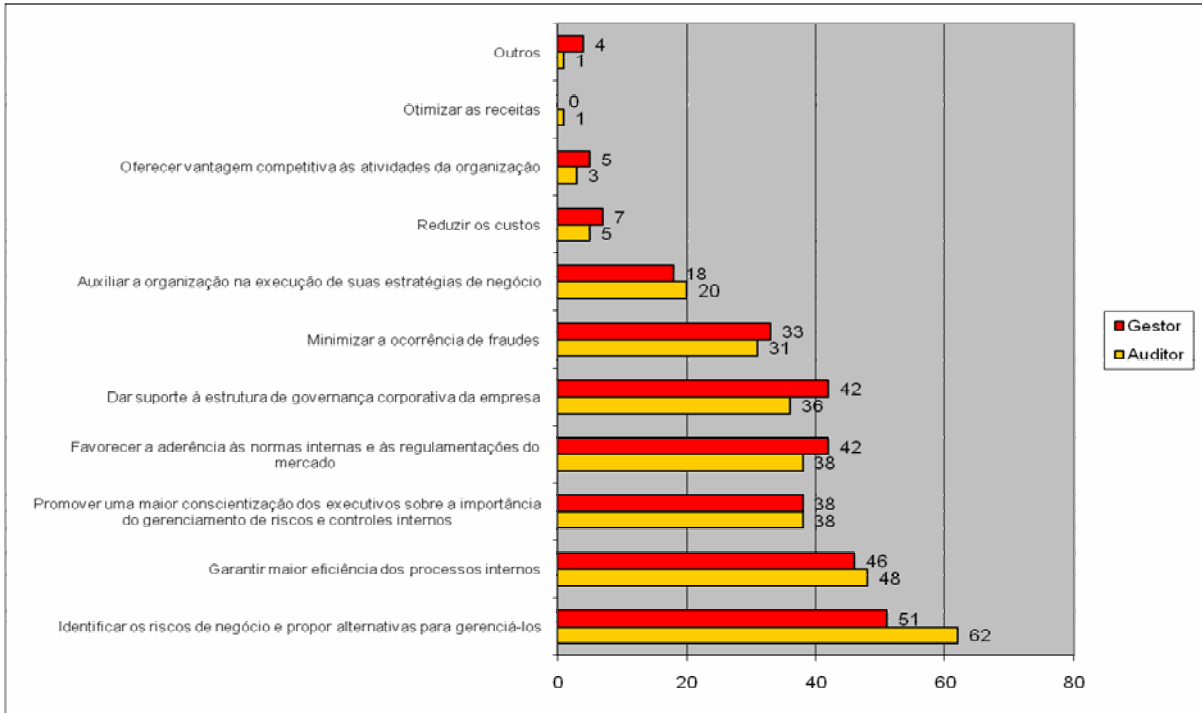
Os resultados da pesquisa Auditoria Interna no Brasil demonstram um alto grau de concordância das percepções de auditores e executivos de negócios em relação ao nível de confiança no trabalho da auditoria interna das suas empresas.

Apesar do nível de confiança existente, a pesquisa constatou que a auditoria interna ainda tem um grande desafio a vencer em temas como objetividade, comunicação, mensuração dos resultados e conhecimento das particularidades da empresa e do seu segmento de negócio.

Em relação às vantagens proporcionadas pelas atividades de auditoria interna às empresas, a pesquisa destaca a capacidade dessa função em identificar riscos de negócio e garantir maior eficiência nos processos internos.

Essas respostas sugerem, por um lado, que os profissionais da área já estão trabalhando efetivamente com foco na gestão de riscos empresariais e, por outro, que os executivos já assimilam essa mudança.

Apresenta-se no Gráfico 02, a seguir, a percepção dos auditores e gestores no que se refere aos objetivos dos trabalhos da auditoria:



**GRAFICO 02 – Percepção dos auditores e gestores**

Fonte: Deloitte (2007)

No caso específico das instituições financeiras que participaram da pesquisa, o item “favorecer a aderência às normas internas e às regulamentações” aparece como o terceiro benefício mais importante proporcionado pela auditoria interna.

O resultado da pesquisa reflete a grande preocupação e dedicação das empresas desse setor em relação ao seu alinhamento com o ambiente regulatório e à normatização dos seus processos.

Mais de 90% dos auditores internos responderam que a alta administração espera que a função avalie os riscos de negócio, além de focar em conformidade de políticas, procedimentos e regulamentações (88%).

Vale ressaltar que o líder da auditoria interna é reconhecido como integrante da alta administração da empresa por 65% dos gestores e auditores, porém, quando esse índice é comparado aos demais, percebe-se que ainda existe espaço para um posicionamento mais adequado desse profissional na estrutura organizacional das empresas.

A maior divergência de opinião refere-se às recomendações da auditoria interna. Para 74% dos executivos, elas são construtivas e factíveis e contribuem para a geração de valor à organização, enquanto quase a totalidade dos auditores internos (95%) acredita ter um bom desempenho nesse aspecto.

Apesar das divergências, é significativo o percentual de respostas de auditores internos (82%) e executivos (76%) que assinalam que os serviços de auditoria interna focam, adequadamente, os riscos-chave dentro da organização.

A pesquisa “Auditoria Interna no Brasil” elaborou uma série de questões direcionadas, exclusivamente, aos auditores internos, tratando de aspectos relacionados à estrutura da área, ao desempenho e ao enfoque de atuação desses profissionais.

No que se refere a ferramentas de suporte à auditoria interna, a pesquisa identificou o uso de *softwares* de automação de trabalhos de auditoria interna, embora seja um determinante do aumento de produtividade da área, ainda não é uma realidade. Cerca de 55% dos auditores internos não citaram o uso de softwares de automação ou de administração dos trabalhos.

Entre o uso de softwares para análise de dados (*Computer Assisted Audit Tools and Techniques – CAAT*) mencionados, os mais apontados foram ACL (91%) e IDEA (5%). Cabe ressaltar que 47% dos auditores internos não citaram o uso de softwares para extração e análise de dados, o que indica um tema a ser mais bem explorado dentro das organizações. Por outro lado, a maior parte dos profissionais (62%) considera adequadas as ferramentas para extração e análise de dados hoje utilizadas.

O item que expressa a maior necessidade de melhorias, segundo os auditores internos, diz respeito ao quadro de profissionais. Para 69% deles, o número de auditores internos não é adequado para atender a todas as demandas da organização. Essa constatação apresenta correspondência com o fato de que, para 48% dos auditores internos, o orçamento destinado à área não é compatível com as necessidades, as expectativas e o porte da empresa. Essa correspondência aparece de forma mais evidente no grupo dos auditores que atuam em instituições financeiras.

Para 68% dos pesquisados, existe a necessidade de incremento no número de profissionais com certificações para a execução dos trabalhos – como o *Certified Information Systems Auditor (CISA)*, da *Information Systems Audit and Control Association (ISACA)* e o *Certified of Internal Auditors (CIA)*, do *The Institute of Internal Auditors (IIA)* –, o que representa uma tendência no mercado internacional.

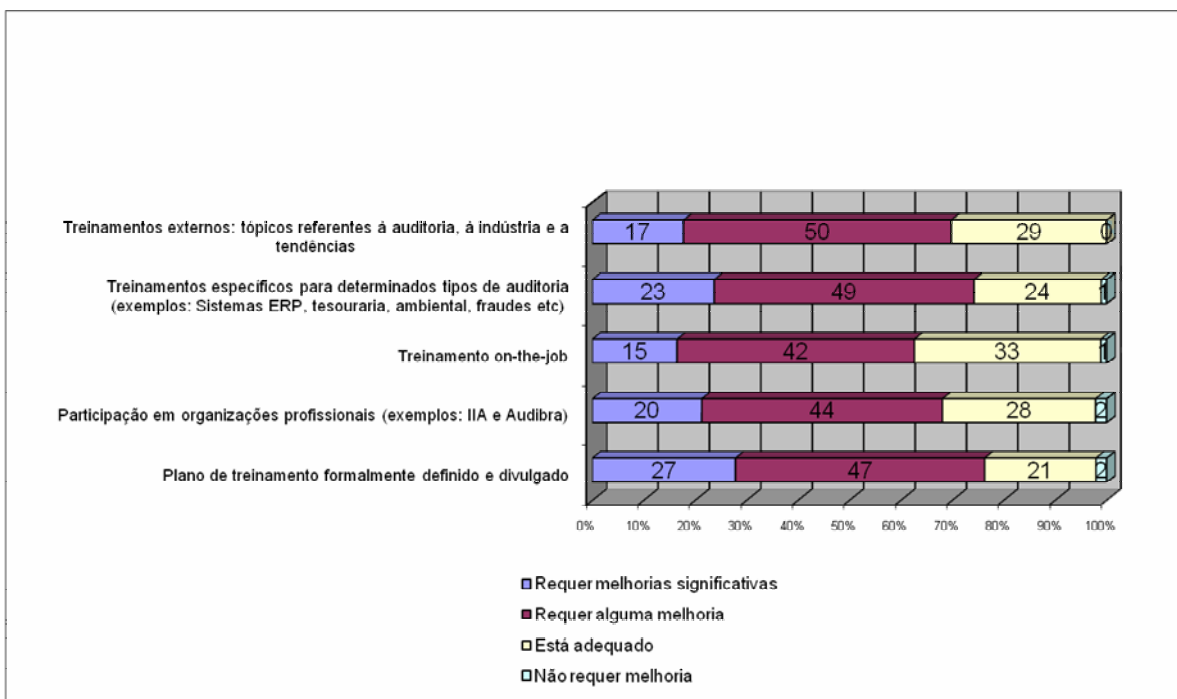
A pesquisa identificou as seguintes percepções em relação ao grau de melhoria necessário para o suporte metodológico e a padronização da atuação da auditoria interna:

- a) 35% dos auditores internos não manifestaram o uso de alguma metodologia formal;

- b) as metodologias citadas baseiam-se em “auditorias com foco em riscos” ou “específicas da organização”;
- c) 52% dos auditores internos não citaram o uso de estruturas de controle;
- d) as estruturas de controle citadas pelos auditores internos foram principalmente: COSO (controles internos) e o *Control Objectives for Information and Related Tecnology* (CobIT) (governança em Tecnologia da Informação).

No que se refere à adequação aos padrões profissionais de auditoria interna, 45% dos auditores internos indicam estar em conformidade com os padrões definidos para o segmento e outros 48% sinalizam que existem aspectos a melhorar.

Apresenta-se no Gráfico 03, a seguir, a percepção apurada na pesquisa no tocante à qualidade, ou necessidade, de aperfeiçoamento em alguns itens no desempenho da atividade dos auditores:



**GRÁFICO 03 – Percepção dos auditores**

Fonte: Deloitte (2007)

Observe-se que há uma preocupação importante com relação ao processo de melhoria no aprendizado e aplicações das técnicas de auditoria.

A inserção da pesquisa em questão foi feita no sentido de corroborar a necessidade de novas competências dos auditores internos no novo mundo dos negócios, foco deste trabalho.

### 3 ESTRUTURA E REGULAMENTAÇÃO DO MERCADO SEGURADOR

O mercado segurador brasileiro encontra-se estruturado com base no Decreto-Lei nº 73, de 21.11.66, que criou o Sistema Nacional de Seguros Privados (SOUZA, 2007), constituído pelos órgãos constantes do Quadro 03 a seguir:

<b>SISTEMA NACIONAL DE SEGUROS PRIVADOS</b>	
<b>ÓRGÃOS</b>	<b>ATRIBUIÇÕES</b>
Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP)	Conselho máximo responsável pela fixação das diretrizes e normas da política brasileira de seguros privados
Superintendência de Seguros Privados(SUSEP)	Órgão do Ministério da Fazenda responsável pelo controle e fiscalização do mercado de seguros privados
Brasil Resseguros S/A – IRB	Órgão regulador do resseguro e da retrocessão, distribuindo eqüitativamente os riscos no mercado segurador
Sociedades Seguradoras	Sociedades anônimas, privadas ou públicas, operam em seguros dos ramos vida e não vida.

**QUADRO 03 – Sistema nacional de seguros privados**

Fonte: Adaptado de Souza (2007)

A dinâmica de atuação de uma empresa seguradora consiste, na visão de Batista et al. (1999), em assumir o risco de indenizar seus clientes em um contrato denominado apólice, mediante o pagamento de uma quantia variável denominada prêmio.

Souza (2007) aponta os principais tipos de seguros, de acordo com a natureza dos riscos: seguros de pessoas, danos patrimoniais e prestação de serviços. A diferença entre os seguros de pessoas e os de não-pessoas é a impossibilidade de se determinar ao certo o valor econômico da vida de alguém.

Entre os seguros de pessoas, Souza (2007. p. 65) inclui os seguintes:

- a) seguro de vida total;
- b) seguro de vida em grupo;
- c) seguro de acidentes pessoais;
- d) seguro saúde;
- e) seguro educação.



Quanto ao seguro de danos patrimoniais, Souza (2007) inclui: DPVAT, seguro de automóveis, aeronaves e embarcações, de cargas e de incêndios, de roubo, global de bancos e seguro para condomínios.

Entre os principais seguros de prestação de serviços, Souza (2007) aponta os seguintes: responsabilidade civil, lucros cessantes, fiança locatícia, riscos de engenharia, tumultos e imobiliário.

A previdência privada, ainda na visão de Souza (2007, p. 72), representa “seguro de renda” e corresponde a “uma aposentadoria independente e complementar da previdência social [...] utilizada para preservar um determinado padrão de vida.”

A classificação apresentada pela Moody's (2006) destaca os seguintes tipos e respectiva porcentagem no mercado segurador brasileiro:

- a) seguro geral: corresponde a aproximadamente dois terços do total de prêmios do setor no Brasil e aproximadamente 20% das reservas do setor;
- b) linhas pessoais: englobam, primeiramente, os segmentos de automóveis e residencial, que juntos correspondem a aproximadamente 45% do total de prêmios de seguro geral.

As empresas seguradoras são obrigadas por lei a ter bens e reservas financeiras suficientes para a quitação de indenizações, em virtude dos riscos potenciais assumidos pelos clientes caso se concretizem, como danos ou acidentes. Para proteger seus recursos e aumentar o rendimento operacional, as companhias de seguro buscam o mercado financeiro, conforme regras definidas pela SUSEP, para aplicar suas reservas pela melhor taxa disponível, procurando comprar papéis que possuam melhor rendimento. (BATISTA et al., 1999).

Os padrões contábeis e regulatórios para seguradoras são supervisionados pela Superintendência de Seguros Privados (SUSEP), Divisão Regulatória de Seguros do Ministério da Fazenda. As operações das seguradoras são regidas pela legislação corporativa geral do Brasil, não existindo uma legislação específica para seguros em particular. A contabilidade regulatória de seguros é considerada como o "GAAP" brasileiro para seguradoras e sua ênfase se dá no conservadorismo financeiro (MOODY'S, 2006). Entende-se como *GAAP* um padrão de relatório americano.

A organização regulatória tem se mostrado ativa tanto no que se refere à implantação de procedimentos contábeis como também na implementação de diretrizes para controles internos por meio da Circular 249/2004, que apresenta similaridade ao padrão Sarbanes - Oxley nos Estados Unidos para monitorar os investimentos das seguradoras e, mais recentemente, no desenvolvimento de um modelo de capitalização ajustada para monitorar a adequação de capital das seguradoras.

Destaque-se essa preocupação do mercado brasileiro em acompanhar a evolução mundial e as melhores práticas do segmento se justifica visto que o mercado internacional possui uma vasta experiência em décadas de evolução. Apresenta-se, a seguir, o Quadro 04 com as primeiras seguradoras internacionais:

País	Data	Companhia / Acontecimento
Inglaterra	1699	The Society of Insurance for Widows and Orphans
	1704	The New Assurances Office de Lives of Mem, Women and Children
	1706	Amicable Society for a perpetal (proteção à família)
	1710	Sun Assurance Office Ltd
	1714	Union Assurance Society Lta. (Esta companhia representava o aperfeiçoamento das Caixas de viuvez, surgidas pouco depois da publicação dos trabalhos de Halley, em 1693, sobre rendas vitalícias)
	1714	Royal Exchange Assurance Corporation
	1720	Insurance Office
	1720	London Assurance Corporation (As três últimas companhias - Stocks Companies, não utilizaram tarifas. Os prêmios eram iguais para todos os segurados, princípio do mutualismo)
	1756	Equitable Society for Assurance on lives and Survivorships. (Pioneira na aplicação do mutualismo associado aos métodos estatísticos)
França	1750	Société d'Assurance Générales
	1786	Cie. Royal d'Assurance
	1816	Cie. d'Assurance Maritime, mais tarde como Royal d'Assurance Maritime
	1820	Cie. d'Assurance Générale sur l'avie
Alemanha	1765	Assecuranz-Cie. Fur Séc. - Risco and Feurs Gebahu Lebensversicherungsbank fur Deustschland Gotha; Lebensversicherungsgellschaf. Lubck
Itália	1786	Banchi di Assicurazione e Cambi Maritimi
	1825	Società di Assicurazioni Diversi – Napoli
	1826	Cia. De Seguros de Milão
Espanha	1828	Società Reale Mutua – Turim
	1841	"La Española" Cia de Seguros Generales, Madrid
	1857	"La Slavadora" Seguros Marítimos, , Aval e Auxílios, Madrid
Portugal	1792	Caldas Machado & Guildmeester

	1797	Cia Tranquilidade Recíproca
	1808	"A Bonança" Cia de Seguros. (Primeira Nacional)
	1850	Sociedade de Seguros Mútuos de Vida. (Primeira em seguros de vida)
Estados Unidos	1752	Philadelfia Contributionship
	1759	Corporation for the Relief or Poor and Distressed Widows and Children of Presbyterian Minister Found (Primeira companhia a conceder proteção de seguros de vida, embora em benefício do clero)
	1794	Insurance Company of New York (Primeira com apólices de aspecto comercial)
	1809	The Pennsylvania Company of Insurance in Lives and Granting Annuities (Primeira a instituir o seguro de vida em base científica, de prêmios variáveis)
	1830	The New York Life Insurance and Trust Company (Primeira companhia a introduzir o sistema agencial)
	1836	Guard Life Insurance & Trust (Foi a companhia que apresentou as inovações da participação nos lucros e o prazo de graça - 30 dias após o vencimento)
Rússia	1827	Pervoje Rossijskoje (A carteira de incêndio foi a que operou durante muitos anos)
China	1835	Union Insurance Society of Canton Ltd. Hong Kong
Japão	1879	Tóquio (Participação do governo)
	1881	Meiji (Seguros de Vida)

**QUADRO 04 – Histórico das companhias seguradoras**

Fonte : Pereira, J. L. (2006)

Para a Moody's (2006), além da supervisão financeira e operacional, a SUSEP atua na proteção ao consumidor e na resolução de disputas entre segurados e seguradoras.

Adicionalmente, a ação do órgão regulador do mercado segurador no Brasil abrange:

- a) a formatação das informações financeiras do setor, padronização contábil e de constituição de reservas;
- b) o desenvolvimento de novas diretrizes de irregularidades para controle interno e governança corporativa;
- c) o desenvolvimento de um novo modelo de risco ajustado para análise de solvência de seguradoras.

Souza e Weiss (2006) analisam a Circular SUSEP 249/2004, que determina a implantação de controles internos para as atividades do mercado segurador. De acordo com os autores, os seguros têm por objetivo a garantia de indenização de um perigo ou prejuízo eventual. Na prática, os segurados, preocupados com os riscos que envolvem seus planos, pagam à seguradora um determinado valor, inferior ao valor monetário do risco, para que, caso o risco se torne real, a perda seja ressarcida.

A seguradora, por sua vez, acumula todos os valores e monta reservas para pagar os segurados que, por ventura, sofram o evento segurado. A legislação e a regulamentação de seguros buscam manter a solvência das seguradoras e a proteção dos consumidores. (SOUZA; WEISS, 2006).

Em cumprimento as suas atribuições, a SUSEP, por meio da Circular nº 249/2004, determinou às sociedades seguradoras, às sociedades de capitalização e às entidades de previdência complementar aberta que implantassem controles internos de suas atividades, de seus sistemas de informações e do cumprimento das normas legais e regulamentares.

Traduzindo uma preocupação com a segurança e com a lisura das operações das sociedades seguradoras, o documento dispõe que as companhias seguradoras organizem e implementem sistemas de controles internos voltados para suas atividades, seus sistemas de informações financeiras, operacionais e gerenciais e para o cumprimento das normas legais aplicáveis.

As imposições da Circular demonstram que a SUSEP pretende que a alta hierarquia das empresas de seguro tenha comprometimento e responsabilidade pela implantação e manutenção dos controles internos. Tal desejo se manifesta em determinações em informações e parâmetros para tornar os controles internos efetivos e consistentes. (SOUZA; WEISS, 2006).

A Circular 249/04 SUSEP é ampla, abrangendo:

- a) acompanhamento e implementação de política de conformidade à avaliação dos fatores internos e externos de riscos aos objetivos da sociedade;
- b) definição de nível hierárquico e de responsabilidades;
- c) estabelecimento de canais de comunicação para a divulgação de informações pertinentes à realização das funções de cada cargo;
- d) implantação de um plano de atividades referentes aos controles internos;
- e) avaliação periódica por auditoria interna.

Nesse sentido, as seguradoras devem tomar medidas de prevenção à lavagem de dinheiro e fraudes, de subscrição e gerenciamento de riscos, de auditoria interna, entre outras.

### 3.1 Gerência de riscos

Os riscos são entendidos como ameaças ou questões que possam acontecer, inviabilizando o alcance dos objetivos do negócio da empresa. Os controles internos como instrumento utilizado para que as ações executadas na empresa sejam exatamente as planejadas para a obtenção de um resultado específico devem ter, sob vigília constante, atividades-chave que coloquem em perigo o sucesso no alcance desse resultado – atividades que envolvem riscos.

Bartolo (2006, p. 1) conceitua risco como “a incerteza inerente aos ganhos e perdas que podem ocorrer como resultado das decisões exigidas por toda a organização”, enquanto gestão de riscos é o enfoque estruturado que alinha estratégia, processos, pessoal, tecnologia e conhecimento, com o objetivo de avaliar e gerenciar essas incertezas como forma de criação de valor.

Moraes (2003) aponta como primeiro passo desse processo a identificação das categorias de risco a que estariam sujeitos os seus processos, produtos e serviços.

Para identificar os riscos, é necessário classificá-los. Bartolo (2006) apresenta a seguinte classificação de riscos, conforme mostrado no Quadro 05:

<b>Risco Estratégico:</b>	Falta de capacidade da empresa em proteger-se, adaptar-se ou anteciper-se a mudanças (econômicas, tecnológicas, mercadológicas e etc) que possam impedir o alcance dos objetivos e metas estabelecidas.
<b>Risco Operacional:</b>	Fraudes, erros de sistemas de informações, extrapolação de autoridade dos empregados, desempenho insatisfatório, falhas na adoção dos critérios de subscrição.
<b>Risco Atuarial:</b>	Metodologias e/ou cálculos incorretos da tarificação do seguro, pela insuficiência da manutenção de tabelas de preços, bem como de reajustes periódicos a serem aplicados nas apólices, e pela inadequada constituição das reservas técnicas.
<b>Risco Legal:</b>	Documentação incorreta das transações, descumprimento da legislação vigente, novas leis, decisões judiciais.
<b>Risco de Crédito:</b>	Não recebimento de créditos concedidos.
<b>Risco de Liquidez:</b>	Deficiência de fundos, decorrentes de dificuldade de se obter recursos, impossibilitando fazer face aos compromissos assumidos em decorrência de gestão insatisfatória.
<b>Risco de Mercado:</b>	Risco decorrente da variabilidade dos preços e produtos e das variáveis externas que afetam estes dois itens.

**QUADRO 05 – Classificação dos riscos**

Fonte: Bartolo (2006)

Os riscos apresentados nesse quadro, são utilizados pelo mercado segurador brasileiro para a elaboração de planejamento e, conseqüentemente, acompanhamento da *performance* das carteiras de seguros.

Para monitoramento dos riscos, é importante que toda a empresa esteja envolvida na sua identificação e gerenciamento, fortalecendo a cultura pró-mitigação de riscos. O desenvolvimento dessa cultura, entretanto, não é suficiente para anular os riscos, exigindo constante avaliação e revisão pelos controles internos a fim de abranger, apropriadamente, novos riscos ou riscos previamente não controlados. (MORAES, 2003).

### 3.2 Indicadores de desempenho do mercado segurador

Batista et al. (1999) elaboraram estudo sobre o desempenho das seguradoras com o objetivo de verificar: a) se todas elas têm o mesmo desempenho; b) os fatores que podem determinar melhor ou pior desempenho; c) se existe correspondência entre prêmios ganhos e bons resultados pela análise de índices do setor.

O Quadro 06, a seguir, sintetiza os indicadores de avaliação de desempenho utilizado pelos autores:

	<b>INDICADORES</b>	<b>FÓRMULA</b>	<b>OBJETIVO DA AVALIAÇÃO</b>
<b>R E N T A B I L I D A D E</b>	<b>Índice de Comercialização</b>	Sinistros Retidos (SR) Prêmios Ganhos (PG) Despesas Comerciais (DC)	Gastos com indenizações (Grau de exposição ao risco)
	<b>Sinistralidade</b>	Prêmios Ganhos (PG) Despesas Administrativas + Outras Rec./Desp. Operacionais (DA)	Dispêndios fixos com o dos produtos e atividades diversas processamento
	<b>Índice de Overhead</b>	Prêmios Retidos (PR) (SR + DC) / PG + (DA/PR)	Custo operacional da atividade seguradora, sem resultado financeiro
	<b>Combined Ratio</b>	Resultado Financeiro Prêmios Ganhos Res. Financeiro + Res. Equiv. Patrimonial	Contribuição dos resultados financeiros globais para complementar os ganhos ou perdas
	<b>Índice de res. financeiro</b>	Aplicações Financeiras + Imóveis + Participações Acionárias Permanentes + Outros Investimentos	Eficiência das aplicações financeiras e dos investimentos em coligadas
	<b>Retorno do PL. Mutações do PL</b>	Lucro Líquido PL Médio Variações periódicas do patrimônio	Grau de maximização da riqueza dos acionistas Capacidade da Cia. em ampliar o P.L. em relação aos períodos anteriores.

<b>A L A V A N C A G E M</b>	<b>Margem de Solvência</b>	Prêmios Retidos Patrimônio Líquido	Nível de produção em relação ao patrimônio. Capacidade de gerar produção
	<b>Alavancagem Líquida</b>	Prêmios Retidos + Passivo Circulante Patrimônio Líquido	Erros de "pricing" e de provisionamento dos sinistros Erros de "pricing" e de provisionamento dos sinistros a liquidar
	<b>Alavancagem Bruta</b>	Prêmios Ret. + Pass. Circ. + Ress. e Coss. Cedidos Patrimônio Líquido	Erros de "pricing", de provisionamento de sinistros a liquidar e de transferência de riscos
<b>L I Q U I D E Z</b>	<b>Liquidez Seca</b>	Disponível + Aplicações Financeiras	Capacidade de liquidação de compromissos de curto prazo somente com disponível e aplicações de curto prazo
	<b>Liquidez Corrente</b>	Passivo Circulante	Capacidade de liquidação de compromissos de curto prazo com ativos realizáveis em curto prazo
	<b>Liquidez Geral</b>	Ativo Circulante Passivo Circulante	Capacidade de liquidação de compromissos com ativos realizáveis no curto e longo prazos
		Ativo Circulante + Realizável Longo Prazo Passivo Circulante + Exigível a Longo Prazo	
<b>O U T R O S</b>	<b>Índice de Adequação das Provisões de Sinistros a Liquidar</b>	Provisão Sinistros a Liquidar Prêmio Retido	Representa a adequação das provisões em relação ao faturamento da Companhia
	<b>Grau de Imobilização</b>	Ativo Permanente Patrimônio Líquido	Volume de imobilização de recursos com capital próprio. Influência na liquidez.
	<b>Formação de Provisões Técnicas</b>	Provisões Técnicas de Prêmios Prêmios Retidos	Volume de produção destinada às provisões técnicas. Revela a predominância dos ramos de atuação e o conservadorismo da companhia
	<b>Geração de Resultados Futuros</b>	Provisões Técnicas de Prêmios Patrimônio Líquido	Grau de contribuição dos recursos de terceiros ainda não apropriados como receita e que futuramente constituirão parte do P.L.

**QUADRO 06 – Método de avaliação de desempenho das seguradoras**

Fonte: Batista et al.(1999)

Esses indicadores são supervisionados pela Superintendência de Seguros Privados para monitorar a saúde financeira das seguradoras.

Após a SOX, não foram criados indicadores específicos que demonstrem outros fatores relevantes além dos apresentados.

Por sua vez, Galiza (2004, p. 12) atualiza tais dados, ao afirmar que, em 2003, “o faturamento do setor como um todo (seguradoras, previdência privada aberta e capitalização) conseguiu alcançar em 2003 o patamar de 3,35% do Produto Interno Bruto (PIB), e já se fala em 5% nos próximos anos”.

Em vista disso, uma discussão sobre critérios de avaliação de seguradoras torna-se oportuna, objetivando maior transparência e eficiência de modo a permitir que o setor esclareça suas dúvidas e se desenvolva com uma maior intensidade. (GALIZA, 2004).

Inicialmente, o autor aponta os objetivos de uma avaliação de empresa seguradora, divididos em: a) Setor Público: estabelecer regras para definir um nível de solvência ótimo e b) Setor Privado: analisar a qualidade de gestão e colocar as empresas em níveis de risco diferentes.

Quanto aos critérios utilizados na fiscalização de seguradoras, Galiza (2004) aponta, conforme Quadro 07, os seguintes:

<b>Crítérios</b>	<b>Características</b>
Capital Mínimo	<i>Define um capital mínimo para a empresa operar, dependendo dos ramos e da área de atuação.</i>
Diversificação de Ativos	<i>Estabelece regras de diversificação de ativos, segundo o tipo de ativo e da companhia aplicada.</i>
Limite Técnico	<i>Limita o nível de risco individual em cada seguro.</i>
Margem de Solvência	<i>Limita o grau de alavancagem de cada empresa, calculando tanto em relação à sua receita, como à sua despesa.</i>
Fundos de Garantia (“Guaranty Funds”)	<i>Estabelece fundos financeiros, formados por capital das próprias empresas, para serem utilizados em caso de dificuldades financeiras de alguma companhia.</i>
Método IRIS (“Insurance Regulatory Information System”)	<i>Avalia a seguradora usando diversos grupos de indicadores financeiros.</i>
<i>Risk Based Capital</i>	<i>Ajusta o nível do Patrimônio Líquido em função dos diversos riscos enfrentados.</i>
Método Baseado em Cenários	<i>O capital requerido é calculado com base em cenários aplicados sobre o modelo financeiro de cada companhia de seguros. Este cálculo é dinâmico, dependendo das diversas projeções utilizadas</i>
<i>Aproximação Probabilística</i>	<i>Considera uma variada gama de variáveis de riscos, que são submetidas a uma distribuição estatística, em procedimentos de simulação. Ao final, os cálculos resultam na distribuição estatística das probabilidades de possíveis cenários.</i>

**QUADRO 07 – Métodos mais comuns usados na fiscalização de seguradoras**

Fonte: Galiza( 2004 )

Na visão da Moody’s (2006), a análise financeira das empresas seguradoras revela lucratividade: lucros robustos aumentam os níveis de capital, baseados nos retornos de



investimentos. As seguradoras e empresas de capitalização brasileiras estão passando, recentemente, por um momento de alta lucratividade, particularmente em 2005 e no primeiro semestre de 2006, como mostram os retornos sobre o capital, por exemplo. A geração de capital interno apresentou-se forte, atingindo a média de 20% a 30% ao ano nas seguradoras e 30% a 60% nas empresas de capitalização desde 2003 e até mesmo antes disso.

A Moody's apresenta o *ranking* das 15 Principais Seguradoras Gerais (Junho 2006) – Prêmios, entende-se por prêmio a receita da seguradora com a venda de seguros, conforme mostrado na Tabela 01:

**TABELA 01 – Ranking das 15 principais seguradoras gerais**

<b>Companhia</b>	<b>Participação da Companhia</b>	<b>Participação Acumulada</b>
1) Porto Seguro – Companhia de Seguros Gerais	10.3%	10.3%
2) Unibanco AIG Seguros	9.1%	19.4%
3) Bradesco Auto/Re Companhia de Seguros	9.0%	28.4%
4) Itaú Seguros	7.5%	35.9%
5) SulAmerica Companhia Nacional de Seguros	7.0%	42.8%
6) Mapfre Vera Cruz Seguradora	5.6%	48.4%
7) Tokio Marine Seguradora	4.7%	53.2%
8) AGF Brasil Seguros	3.8%	56.9%
9) Caixa Seguradora	3.5%	60.4%
10) Brasilveículos Companhia de Seguros	3.5%	63.9%
11) HDI Seguros	3.0%	66.8%
12) Liberty Seguros	2.9%	69.7%
13) Marítima Seguros	2.4%	72.1%
14) Companhia de Seguros Aliança do Brasil	2.0%	74.0%
15) Chubb do Brasil Companhia de Seguros	1.7%	75.7%

Fonte: Moody's (2006)

Entre as principais seguradoras de grupos bancários, a Moodys indica as seguintes, em prêmios, com data de junho de 2006:

- 1º) Bradesco
- 2º) Itaú
- 3º) Unibanco-AIG
- 4º) Caixa Econômica Federal
- 5º) Banco do Brasil
- 6º) HSBC
- 7º) Santander

Quanto às principais companhias de capitalização de grupos bancários (junho 2006), a consultora indica:

- 1º) Banco do Brasil
- 2º) Bradesco
- 3º) Itaú
- 4º) Caixa Econômica Federal
- 5º) Santander
- 6º) Unibanco-AIG
- 7º) HSBC

Esse capítulo apresentou a estrutura do mercado segurador destacando os órgãos fiscalizadores da atividade e sua divisão por ramos de atuação, bem como a sua forma de operação; vale destacar a importância descrita com relação aos controles internos reforçada pela edição da Circular 249 SUSEP que instituiu a atividade de auditoria interna em seguradoras como força de lei.

Apresentou-se, ainda, a evolução internacional do mercado segurador e as formas empregadas na avaliação dos riscos e indicadores de desempenho, os quais são utilizados como balizadores na fiscalização das seguradoras.

Dessa forma, o levantamento bibliográfico realizado para dar suporte à referência teórica possibilita o estabelecimento de questões de pesquisa e hipóteses a serem comprovadas, ou não, pela pesquisa de campo, a seguir delineada.

## 4 METODOLOGIA DA PESQUISA

Nesse capítulo, são apresentados os seguintes aspectos: amostra e coleta de dados, medidas / instrumentos e técnicas de análise de dados.

Trata-se de pesquisa subdividida em duas etapas: a primeira, constituída de pesquisa bibliográfica e a segunda, de pesquisa de campo, com duas abordagens: qualitativa, por meio de *Focus Group*, e quantitativa, utilizando um questionário dirigido a empresas de auditoria e seguro, as quais são relacionadas a seguir:

- ✓ Indiana Seguros S/A;
- ✓ Liberty Seguros S/A;
- ✓ Bradesco Seguros Auto e RE;
- ✓ BDO Trevisan;
- ✓ Ernst & Young;
- ✓ KMPG e
- ✓ Deloitte.

### 4.1 Desenho da pesquisa

O Quadro 08 apresenta o fluxo de desenvolvimento da pesquisa realizada nesta dissertação.

ETAPA	MÉTODO	PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS
1 <sup>a</sup> <b>Plataforma teórica</b>	Pesquisa exploratória	Pesquisa bibliográfica
2 <sup>a</sup> <b>Pesquisa de campo</b>	a) Qualitativa	<b>Focus Group</b> Discussão entre profissionais de auditoria sobre as competências dos auditores internos na atualidade no mercado segurador. – base para a elaboração do questionário.
	b) Quantitativa	<b>Questionário</b> com questões escalonadas para levantamento da percepção de especialistas sobre as competências dos auditores internos com vistas à análise quantitativa dos dados.

**QUADRO 08 – Desenho da pesquisa.**

Fonte: o autor

A pesquisa exploratória visa a proporcionar ao pesquisador uma maior familiaridade com o problema em estudo. Esse esforço tem como meta tornar um problema complexo mais explícito ou mesmo construir hipóteses mais adequadas.

Para Malhotra (2001), o objetivo principal é possibilitar a compreensão do problema enfrentado pelo pesquisador. A pesquisa exploratória é usada em casos nos quais é necessário definir o problema com maior precisão e identificar cursos relevantes de ação ou obter dados adicionais antes que se possa desenvolver uma abordagem.

Como o nome sugere, a pesquisa exploratória procura explorar um problema ou uma situação para prover critérios e compreensão e utiliza métodos bastante amplos e versáteis, entre eles o levantamento bibliográfico e documental. (MALHOTRA, 2001).

Na visão de Giovinazzo (2001), uma forma de abordagem tem se afirmado como promissora possibilidade de investigação. Trata-se da pesquisa qualitativa, originalmente utilizada em Antropologia e Sociologia, e que, nos últimos 30 anos, ganhou espaço em áreas como Psicologia, Educação e Administração de Empresas.

A pesquisa qualitativa costuma ser direcionada e não busca enumerar ou medir eventos e, geralmente, não emprega instrumental estatístico para análise dos dados; seu foco de interesse é amplo e dela faz parte a obtenção de dados descritivos mediante contato direto e interativo do pesquisador com a situação objeto de estudo. (GIOVINAZZO, 2001).

Em linhas gerais, na visão de Giovinazzo (2001, p. 2), “a pesquisa qualitativa detecta a presença ou não de algum fenômeno, sem se importar com sua magnitude ou intensidade”.

A denominação qualitativa contrapõe-se à pesquisa quantitativa, que, ainda, segundo Giovinazzo (2001, p. 2):

Em função da forma como os dados serão tratados e da forma de apreensão de uma realidade, [...] o mundo é conhecido por meio de experiência e senso comum (conhecimento intuitivo), em oposição às abstrações (modelos) da pesquisa quantitativa.

## **4.2 Coleta de dados**

A coleta de dados é feita por meio de duas técnicas: *Focus Group* e questionário.

### **4.2.1 *Focus Group***

Um *Focus Group* é um painel de pessoas lideradas por um moderador treinado que se reúne por um período de 90 minutos a duas horas. O facilitador ou moderador usa os princípios de dinâmica de grupo para focar ou guiar o grupo na troca de idéias, sentimentos e experiências em um tópico específico. Os dados qualitativos produzidos são usados para enriquecer todos os níveis de questões de pesquisa e hipóteses, aplicando-se em pesquisa exploratória. (COOPER; SCHINDLER, 2003).

O foco ou o objeto de análise é a interação dentro do grupo. Os participantes influenciam uns aos outros pelas respostas às idéias e colocações durante a discussão, estimulados por comentários ou questões fornecidos pelo moderador (pesquisador ou outra pessoa). Os dados fundamentais produzidos por essa técnica são transcritos das discussões do grupo, acrescidos das anotações e reflexões do moderador e de outros observadores, caso existam.

As características gerais do *Focus Group* são (KRUEGER apud GIOVINAZZO, 2001):

- a) envolvimento de pessoas ;
- b) reuniões em série ;
- c) homogeneidade dos participantes quanto aos aspectos de interesse da pesquisa;
- d) natureza qualitativa e
- e) discussão focada em um tópico que é determinado pelo propósito da pesquisa.

O *Focus Group* utilizado como técnica de coleta de dados para esta pesquisa apresentou as seguintes características entre aquelas enumeradas acima: envolvimento de pessoas; homogeneidade dos participantes quanto aos aspectos de interesse da pesquisa; natureza qualitativa e discussão focada em um tópico determinado pelo propósito da pesquisa – no caso, as competências exigidas do profissional auditor interno.

O *Focus Group* foi composto pelos profissionais atuantes no mercado segurador e consultorias, mostrados no Quadro 09:

Cargo	Empresa
Auditor Sênior	Indiana Seguros S/A
Gerente de Auditoria	Liberty Seguros S/A
Auditora	BDO Trevisan
Supervisor	BDO Trevisan
Gerente	Ernst & Young

**QUADRO 09 – Composição do *Focus Group***

Fonte: Elaborado pelo autor

#### 4.2.1.1 Amostra e resultados do *Focus Group*

Uma amostra é formada, segundo Collis e Hussey (2005), por alguns dos membros de uma população. Uma população pode referir-se a um grupo de pessoas ou a qualquer outro grupo de itens sendo considerados para propósitos de pesquisa.

No caso específico do *Focus Group* utilizado como técnica de coleta de dados para esta pesquisa, realizado para o levantamento das competências do auditor interno atuante no mercado segurador, foi constituído de cinco integrantes, todos eles especialistas na área de auditoria interna e com atuação no mercado de seguros.

A realização do *Focus Group* seguiu as seguintes etapas:

Etapa 1) Seleção dos profissionais de auditoria do segmento de seguros;

Etapa 2) Reunião para a discussão do mercado de seguros;

Etapa 3) Levantamento das competências do profissional de auditoria interna;

Etapa 4) Avaliação das competências *versus* regulamentação;

Etapa 5) Discussão sobre o impacto das competências na formação do profissional de auditoria interna;

Etapa 6) Confronto das competências *versus* plataforma teórica;

Etapa 7) Indicação das competências selecionadas para elaboração do questionário.

O resultado do *Focus Group* aponta as seguintes competências requeridas do auditor interno atuante no mercado de seguros:

##### **Fase 1) Domínio dos seguintes conhecimentos técnicos:**

- a) princípios Contábeis;
- b) governança Corporativa;
- c) processos de liquidação de aceitação de seguro;
- d) legislação de seguro;
- e) lei Sarbanes - Oxley;
- f) atuária;
- g) metodologia de Auditoria;

- h) aplicativos específicos de Auditoria;
- i) contabilidade de Seguro;
- j) inglês.

**Fase 2) Habilidades pessoais e de comunicação:**

- a) mobilizar recursos;
- b) engajar-se e comprometer-se;
- c) assumir responsabilidades;
- d) ter visão estratégica;
- e) ter uma maior abertura e uma constante comunicação com os funcionários e administradores;
- f) ter flexibilidade suficiente para mudar prioridades no curso dos trabalhos;
- g) ter capacidade de se relacionar e cooperar eficazmente com os outros;
- h) ter capacidade de liderança.

A realização do *Focus Group* possibilitou o levantamento das competências requeridas do auditor interno atuante no mercado de seguros. Com base nos resultados do *Focus Group* realizado, elaborou-se um questionário, detalhado a seguir.

#### **4.2.2 Questionário**

A primeira razão para se conduzir uma pesquisa quantitativa é descobrir quantas pessoas de uma determinada população compartilham uma característica ou um grupo de características. Ela é especialmente projetada para gerar medidas precisas e confiáveis que permitam uma análise estatística.

A construção de um questionário corresponde à tradução dos objetivos da pesquisa em questões específicas, de acordo com Hill e Hill (2002), por esse motivo é preciso pensar,



cuidadosamente, sobre o objetivo geral (o tipo de informação que quer solicitar) de cada uma das perguntas nele inseridas.

O principal objetivo das perguntas é solicitar informações sobre fatos, opiniões, atitudes, preferências, valores, satisfações, esperanças e crenças, entre vários outros tópicos. (HILL; HILL, 2002).

No questionário elaborado para essa etapa da pesquisa foram selecionadas, pelos profissionais que participaram do Focus Group, 12 competências dentre as 18 apresentadas.

Com base nesse questionário de 12 competências, solicitou-se ao pesquisado que ordenasse as competências de 1 a 12, sendo a competência 1 a mais importante e a competência 12 a menos importante.

Segue-se a estruturação do questionário:

Na primeira parte, texto de introdução do questionário:

*Este questionário visa possibilitar a conclusão da dissertação referente ao curso de Mestrado em Ciências Contábeis. Este trabalho tem como tema: As Competências do Auditor Interno Atuante no Mercado Segurador: Percepção após a lei Sarbanes & Oxley.*

*No questionário a seguir, apresenta-se 12 competências que foram selecionadas por um grupo de profissionais atuante no mercado segurador e consultorias especializadas, portanto solicito que você classifique as competências de 1 a 12, sendo a 1 a mais importante e a 12 a menos importante.*

*Agradeço sua atenção e sua valiosa contribuição neste trabalho.*

Na segunda parte, solicita-se a Categoria do profissional, conforme Quadro 10:

<input type="checkbox"/>	Sênior
<input type="checkbox"/>	Supervisor
<input type="checkbox"/>	Gerente
<input type="checkbox"/>	Gerente Sênior
<input type="checkbox"/>	Diretor
<input type="checkbox"/>	Sócio

**QUADRO 10 – Categoria profissional**

Na terceira parte, solicita-se a classificação das competências por ordem de importância, da 1ª à 12ª, conforme Quadro 11:

Saber utilizar ferramentas sistêmicas específicas para auxiliar o trabalho de Auditoria (ex: ACL).	( )
Ter conhecimentos básicos de ciências atuariais.	( )
Ter conhecimentos avançados de contabilidade de seguro.	( )
Conhecer os conceitos de governança corporativa.	( )
Dominar a língua Inglesa para leitura, escrita e comunicação.	( )
Conhecer a legislação de seguro.	( )
Conhecer a lei Sarbanes - Oxley.	( )
Dominar os conceitos da metodologia de auditoria, bem como conhecer os conceitos do COSO.	( )
Ter total conhecimento dos princípios contábeis.	( )
Conhecer os processos de liquidação e aceitação de seguro.	( )
Ter capacidade de liderar equipes e administrar conflitos.	( )
Demonstrar habilidade de se comunicar.	( )

**QUADRO 11 – Estrutura do questionário**

Os questionários foram enviados por meio eletrônico a 200 coordenadores de equipes de auditoria que trabalham em seguradoras, consultorias e firmas de auditoria. A amostra final consistiu de 105 sujeitos respondentes.

## 5 ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA

Nesse capítulo, a apresentação dos resultados foi dividida em três etapas. Inicialmente, foi feito um escalonamento multidimensional de forma a separar as competências em certos agrupamentos ou constructos.

Em seguida, elaborou-se uma análise de *cluster* com as variáveis para avaliar a consistência dos resultados obtidos pelo escalonamento multidimensional.

Na terceira etapa, foi feita uma análise de *cluster* com os sujeitos para identificar perfis de respondentes com concepções distintas acerca do grau de importância das competências requeridas dos profissionais de auditoria interna.

### 5.1 Escalonamento multidimensional

O escalonamento multidimensional (EMD) é uma categoria de procedimentos para representar espacialmente, por meio de apresentação visual, as percepções dos entrevistados. (HAIR JR et al, 2005; MALHOTRA, 2001).

Segundo Hair Jr et al. (2005, p. 423) :

Escalonamento multidimensional, também conhecido como mapeamento perceptual, é um procedimento que permite a um pesquisador determinar a imagem relativa percebida de um conjunto de objetos (empresas, produtos, idéias ou outros itens associados a percepções comumente consideradas).

O instrumento utilizou dados de percepção numa abordagem derivada, ou seja, os respondentes foram solicitados a ordenar as competências da mais importante à menos importante. Para tratar os dados por meio do EMD, atribuiu-se a pontuação 12 à competência considerada mais importante e 1 à menos importante.

O modelo utilizado no EMD foi não-métrico (ordinal), com distância euclidiana e o número de dimensões retidas foi 3. O mapa perceptual é apresentado na Figura 04.

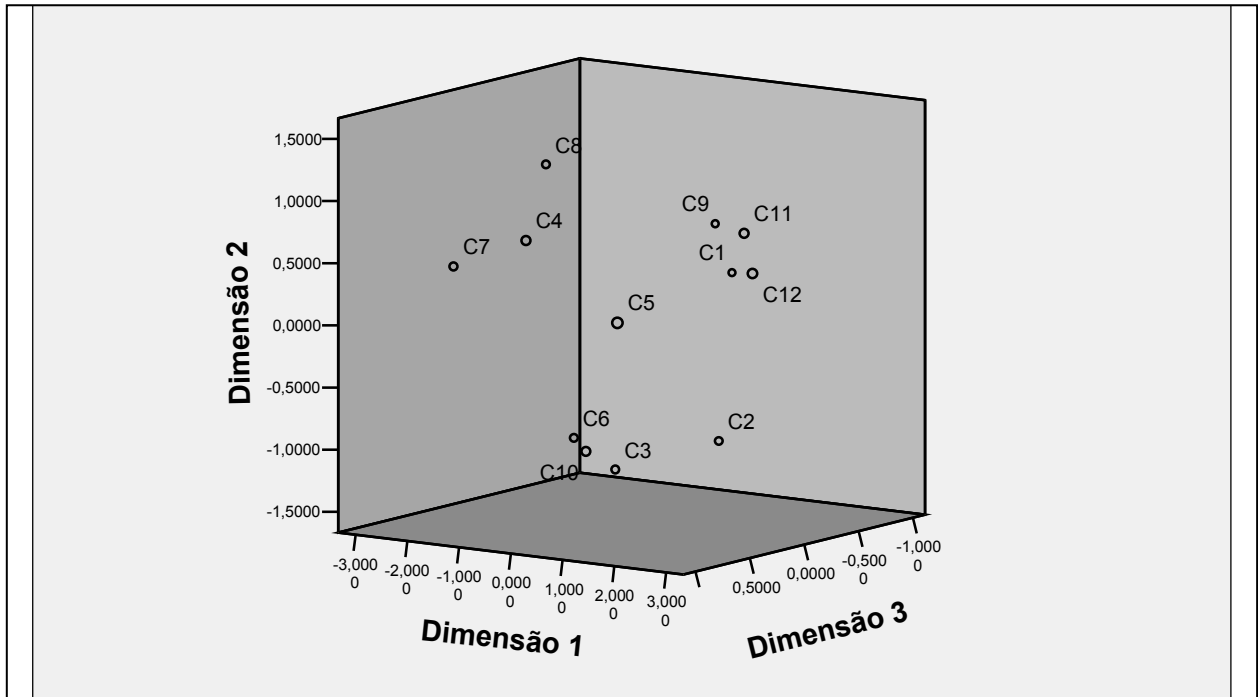


FIGURA 04 – Mapa perceptual

Na Figura 04, as competências foram identificadas por C1 até C12; demonstra-se no Quadro 12, a seguir, essa classificação:

Classificação	Descrição
C1	Saber utilizar ferramentas sistêmicas específicas para auxiliar o trabalho de Auditoria. (ex:ACL)
C2	Ter conhecimentos básicos de ciências atuariais.
C3	Ter conhecimentos avançados de contabilidade de seguros.
C4	Conhecer os conceitos de governança corporativa.
C5	Dominar a língua inglesa para leitura, escrita e comunicação.
C6	Conhecer legislação de seguro.
C7	Conhecer a lei Sarbanes - Oxley.
C8	Dominar os conceitos da metodologia de auditoria, bem como conhecer os conceitos do COSO.
C9	Ter total conhecimento dos princípios contábeis.

C10	Conhecer os processos de liquidação e aceitação de seguro.
C11	Ter capacidade de liderar equipes e administrar conflitos.
C12	Demonstrar habilidade de se comunicar.

**QUADRO 12 – Identificação das competências**

Fonte: Elaborado pelo autor

O ajuste da solução pode ser avaliado pela medida de estresse (falta de aderência), em que valores maiores indicam ajustes mais pobres. Segundo Malhotra (2001), valores abaixo de 0,05 são considerados bons. O índice de estresse para esse modelo foi de 0,04978, ou seja, apenas 4,978% da variância dos dados escalonados otimamente não é ocasionada pelo modelo obtido pelo escalonamento multidimensional. Desse modo, pode-se dizer que o modelo possui um bom ajuste.

As três dimensões obtidas referem-se aos critérios subjetivos utilizados pelos sujeitos pesquisados para ordenar as competências e não faz parte do escopo deste trabalho analisá-los. Assim, deixa-se em aberto para futuras pesquisas a análise dos critérios de escolha das competências mais importantes para os profissionais de auditoria interna.

Pela Figura 04, as competências C2 (Ter conhecimentos básicos de ciências atuariais), C3 (Ter conhecimentos avançados de contabilidade de seguros), C6 (Conhecer legislação de seguros) e C10 (Conhecer os processos de liquidação e aceitação de seguros) estão abaixo de zero na dimensão 2 e parecem estar agrupadas. Por outro lado, as competências C4 (Conhecer os conceitos de governança corporativa), C7 (Conhecer a lei Sarbanes - Oxley) e C8 (Dominar os conceitos da metodologia de auditoria, bem como conhecer os conceitos do COSO) parecem também formar um agrupamento. A competência C5 (Dominar a língua inglesa para leitura, escrita e comunicação) dá a impressão de não se juntar às demais competências.

No entanto, esses agrupamentos podem ser observados somente desse ângulo. Ao serem girados os eixos, pode acontecer de os agrupamentos serem modificados. Assim, para se ter certeza dos agrupamentos das competências, realiza-se uma análise de *cluster* com as variáveis.

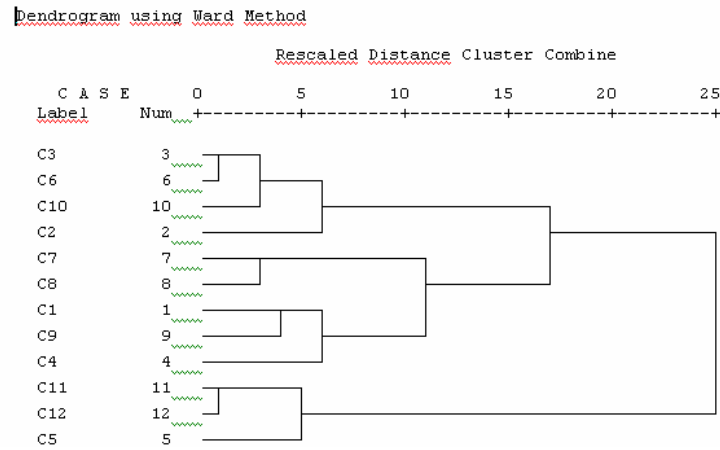
### 5.1.1 Análise de *cluster*: variáveis

Para avaliar a consistência dos resultados obtidos pelo escalonamento multidimensional, realizou-se uma análise de *cluster* com as variáveis. A análise de *cluster* é uma técnica multivariada utilizada para detectar grupos homogêneos nos dados (nesse caso, grupo homogêneos de competências). Os objetos em cada *cluster* tendem a ser semelhantes entre si e diferentes de objetos de outros *clusters*. (GAGEIRO; PESTANA, 2000; HAIR JR et al., 2005).

O primeiro passo para realizar a análise de *cluster* é escolher uma medida para avaliar quão semelhantes ou diferentes são os casos analisados, ou seja, escolher uma maneira de medir a distância entre pares de casos usando os valores observados nas variáveis. Dessa maneira, escolheu-se como medida de semelhança a distância euclidiana, por ser uma das mais utilizadas nesse tipo de análise. (GAGEIRO; PESTANANA, 2000; MALHOTRA, 2001).

Em seguida, foram testados sete métodos de aglomeração hierárquicos: método Ward, método do centróide, *average linkage between groups*, *average linkage within groups*, *complete linkage furthest neighbor*, *single linkage nearest neighbor* e *median method*; de forma a explorar os dados e verificar qual o número de *clusters* que deveriam ser retidos, uma vez que não se possui *a priori* um número determinado de *clusters*. O método que mostrou boa separação entre os *clusters* foi o método Ward. Assim, seguem-se os resultados da análise de *cluster* encontrados mediante esse método.

A Figura 05, a seguir, mostra o dendrograma de solução da análise de *cluster*, no qual podem ser visualizados 4 agrupamentos distintos.

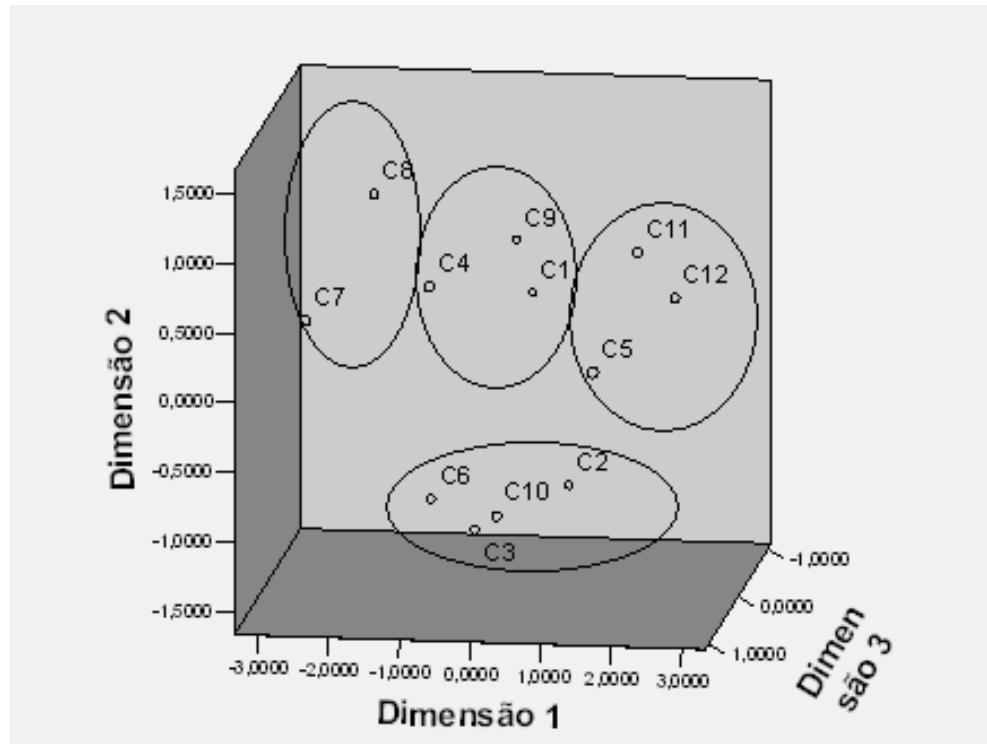


**FIGURA 05 – Dendrograma de análise de *cluster***

Pela Figura 05, percebe-se que as 12 competências podem ser agrupadas em 4 agrupamentos distintos. O primeiro é formado pelas competências C3 (Ter conhecimentos avançados de contabilidade de seguros), C6 (Conhecer legislação de seguro), C10 (Conhecer os processos de liquidação e aceitação de seguro) e C2 (Ter conhecimentos básicos de ciências atuariais). Já o segundo é composto pelas competências C7 (Conhecer a lei Sarbanes - Oxley) e C8 (Dominar os conceitos da metodologia de auditoria, bem como conhecer os conceitos do COSO).

O terceiro *cluster* é formado pelas competências C1 (Saber utilizar ferramentas sistêmicas específicas para auxiliar o trabalho de Auditoria - ex: ACL), C9 (Ter total conhecimento dos princípios contábeis) e C4 (Conhecer os conceitos de governança corporativa) e o quarto é composto pelas C11 (Ter capacidade de liderar equipes e administrar conflitos), C12 (Demonstrar habilidade de se comunicar) e C5 (Dominar a língua inglesa para leitura, escrita e comunicação).

Rotacionando a Figura 04, percebe-se que os resultados da análise de *cluster* corroboram os encontrados no escalonamento multidimensional. Dessa forma, o mapa perceptual pode ser dividido em 4 regiões, conforme mostra a Figura 06.



**FIGURA 06 – Mapa perceptual rotacionado**

Pela Figura 06, verifica-se que os resultados da análise de *cluster* são consistentes com a distribuição do mapa perceptual obtido pelo escalonamento multidimensional. Desse modo, na visão dos sujeitos pesquisados, são 4 os agrupamentos distintos, cuja descrição é mostrada a seguir.

#### **5.1.1.1) Agrupamento conhecimentos sobre seguros**

Esse agrupamento é formado pelas competências referentes ao conhecimento contábil de seguros, ou seja, ter conhecimentos básicos de ciências atuariais (C2), conhecimentos avançados de contabilidade de seguros (C3), sua legislação (C6) e os processos de liquidação e aceitação de seguro (C10).



#### **5.1.1.2) Agrupamento conhecimentos sobre auditoria**

Esse agrupamento é formado pelas competências referentes ao conhecimento sobre auditoria, isto é, conhecer a lei Sarbanes - Oxley (C7) e dominar os conceitos da metodologia de auditoria, além de conhecer os conceitos do COSO (C8).

#### **5.1.1.3) Agrupamento conhecimentos básicos (ou gerais)**

Esse agrupamento é formado pelas competências referentes ao conhecimento básico, ou seja, saber utilizar ferramentas sistêmicas específicas para auxiliar o trabalho de Auditoria (C1), conhecer os conceitos de governança corporativa (C4) e ter total conhecimento dos princípios contábeis (C9).

#### **5.1.1.4) Agrupamento competências de comunicação**

Esse agrupamento é formado pelas competências referentes à comunicação, mais especificamente, dominar a língua inglesa para leitura, escrita e comunicação (C5), ter capacidade de liderar equipes e administrar conflitos (C11) e demonstrar habilidade de se comunicar (C12).

Dessa maneira, pode-se dizer que o agrupamento 1 refere-se aos conhecimentos sobre seguro, o agrupamento 2 relaciona-se com os conhecimentos sobre auditoria, o agrupamento 3 está ligado aos conhecimentos básicos e o agrupamento 4, refere-se às competências de comunicação.

Pode-se observar, também, se os sujeitos pesquisados possuem opiniões distintas em relação ao grau de importância dado a cada um dos agrupamentos de competências.

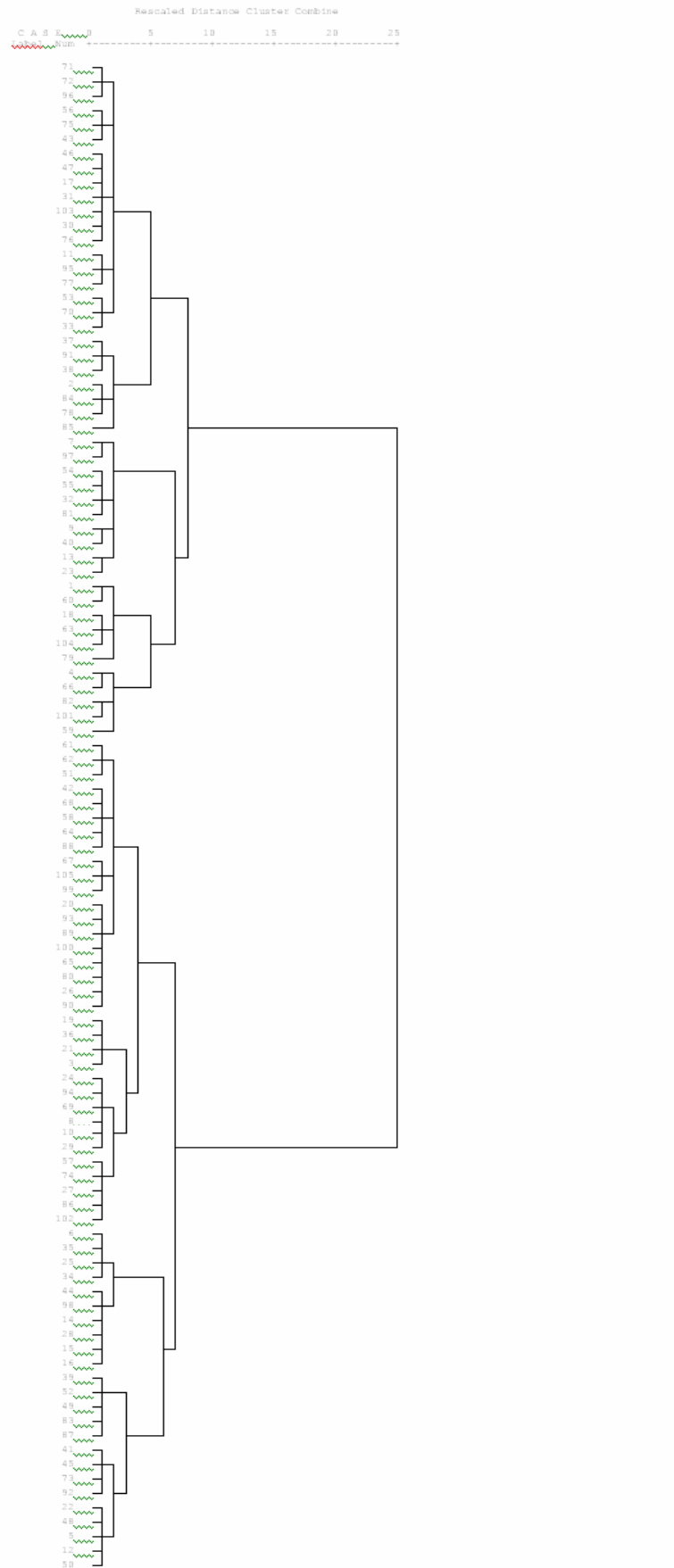
### 5.1.2 Análise de *cluster*: sujeitos

Para identificar perfis de respondentes com concepções distintas acerca do grau de importância das competências requeridas dos profissionais de auditoria interna, realizou-se uma análise de *cluster* com os sujeitos.

Novamente, escolheu-se como medida de semelhança a distância euclidiana quadrática, por ser uma das mais utilizadas nesse tipo de análise. (GAGEIRO; PESTANA, 2000; MALHOTRA, 2001). O critério para a escolha do número de *clusters* a ser retido foi procurar por aqueles que possuem grande homogeneidade entre si, ou seja, quando a junção de dois *clusters* implicar em diminuição dessa homogeneidade, será adotada a solução anterior.

Também foram testados os sete métodos de aglomeração hierárquicos: método Ward, método do centróide, *average linkage between groups*, *average linkage within groups*, *complete linkage furthest neighbor*, *single linkage nearest neighbor* e *median method*. O método que mostrou boa separação entre os *clusters* foi o método Ward. Dessa forma, a seguir, apresentam-se os resultados da análise de *cluster* encontrados por meio desse método.

A partir do dendrograma, a seguir (Figura 07), podem ser visualizados 2 *clusters* distintos:



**FIGURA 07 – Dendrograma da análise de *clusters* de sujeitos**

Percebe-se, assim, que os 105 sujeitos pesquisados podem ser agrupados em 2 *clusters* distintos. O primeiro *cluster* é formado por 47 sujeitos e o segundo, por 58 respondentes.

Para determinar em quais variáveis os *clusters* possuem opiniões diferentes, ou seja, identificar quais são as variáveis discriminadoras, utilizou-se o teste não paramétrico de Mann-Whitney. A seguir, na Tabela 02, são apresentados os resultados desse teste para as variáveis que compõem o agrupamento 1 (competências 2, 3, 6 e 10).

**TABELA 02 – Teste de Mann-Whitney: agrupamento 1**

<b>Competências</b>	<b>Mann-Whitney U</b>	<b>Z</b>	<b>Significância</b>
2 - Ter conhecimentos básicos de ciências atuariais.	830,000	-3,450	,001
3 - Ter conhecimentos avançados de contabilidade de seguros.	582,000	-5,056	,000
6 - Conhecer legislação de seguro.	375,500	-6,400	,000
10 - Conhecer os processos de liquidação e aceitação de seguro.	778,500	-3,802	,000

Pela Tabela 02, observe-se que a significância do teste de Mann-Whitney apresentou valor inferior a 0,05 para todas as competências. Isso indica que os *clusters* possuem opiniões diferentes quanto ao grau de importância do conhecimento sobre seguro.

Para analisar mais detalhadamente quais são as diferenças nas percepções dos *clusters*, foram analisadas as médias de importância para cada uma das competências que compõem o agrupamento 1. Essas diferenças são mostradas na Tabela 03.

**TABELA 03 – Média das respostas**

<b>Competências</b>	<b>Cluster 1</b>		<b>Cluster 2</b>	
	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>
2 - Ter conhecimentos básicos de ciências atuariais.	4,91	2,955	7,31	3,560
3 - Ter conhecimentos avançados de contabilidade de seguros.	5,40	3,174	8,69	2,472
6 - Conhecer legislação de seguro.	5,64	2,974	9,74	1,897
10 - Conhecer os processos de liquidação e aceitação de seguro.	4,06	2,506	5,86	2,188

Analisando a Tabela 03, constata-se que os sujeitos dos *clusters* 2 possuem maior média, isto é, atribuem maior importância às competências. Dessa forma, pode-se dizer que os sujeitos do *cluster* 2 valorizam mais os conhecimentos sobre seguro como competências importantes requeridas dos profissionais de auditoria interna. Já os sujeitos do *cluster* 1 valorizam menos.

A seguir, na Tabela 04, apresentam-se os resultados do teste de Mann-Whitney para as variáveis que compõem o agrupamento 2 (competências 7 e 8).

**TABELA 04 – Teste de Mann-Whitney: agrupamento 2**

<b>Competências</b>	<b>Mann-Whitney U</b>	<b>Z</b>	<b>Significância</b>
7 - Conhecer a lei Sarbanes - Oxley.	1340,500	-,146	,884
8 - Dominar os conceitos da metodologia de auditoria, bem como conhecer os conceitos do COSO.	1081,000	-1,833	,067

Pela Tabela 04, percebe-se que a significância do teste de Mann-Whitney apresentou valor superior a 0,05 para as duas competências. Isso indica que os *clusters* possuem opiniões semelhantes quanto ao grau de importância do conhecimento sobre auditoria.

A média de importância dada à competência C7 é de 8,25 (com desvio-padrão de 2,541) e a média da C8 é de 8,43 (com desvio-padrão de 2,825).

A seguir, na Tabela 05, apresentam-se os resultados do teste de Mann-Whitney para as variáveis que compõem o agrupamento 3 (competências 1, 4 e 9).

**TABELA 05 – Teste de Mann-Whitney: agrupamento 3**

<b>Competências</b>	<b>Mann-Whitney U</b>	<b>Z</b>	<b>Significância</b>
1 – Saber utilizar ferramentas sistêmicas específicas para auxiliar o trabalho de Auditoria. (ex:ACL)	1214,500	-,961	,336
4 - Conhecer os conceitos de governança corporativa.	1181,500	-1,176	,239
9 - Ter total conhecimento dos princípios contábeis.	993,500	-2,412	,016

Pela Tabela 05, constata-se que a significância do teste apresentou valor inferior a 0,05 somente para a competência C9. Isso indica que os *clusters* possuem opiniões diferentes nessa competência, mas semelhantes nas demais.

A Tabela 06 mostra a diferença entre os *clusters* para a competência 9.

**TABELA 06 – Média das respostas: diferença entre os *clusters* para a competência 9**

Competências	Cluster 1		Cluster 2	
	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão
9 - Ter total conhecimento dos princípios contábeis.	9,09	3,711	7,60	3,266

Pela Tabela 06, verifica-se que a média da competência C9 é maior no *cluster* 1. Assim, pode-se dizer que os sujeitos do *cluster* 1 valorizam mais o conhecimento dos princípios contábeis do que os do *cluster* 2.

Já nas demais variáveis que compõem o agrupamento, observe-se que a média de importância dada à competência C1 é de 6,75 (com desvio-padrão de 3,056) e a média da C4 é de 7,03 (com desvio-padrão de 2,857).

Na Tabela 07, a seguir, apresentam-se os resultados do teste de Mann-Whitney para as variáveis que compõem o agrupamento 4 (competências 5, 11 e 12).

**TABELA 07 – Teste de Mann-Whitney: agrupamento 4**

Competências	Mann-Whitney U	Z	Significância
5 - Dominar a língua inglesa para leitura, escrita e comunicação.	1236,000	-,834	,405
11 - Ter capacidade de liderar equipes e administrar conflitos.	186,500	-7,697	,000
12 - Demonstrar habilidade de se comunicar.	269,000	-7,164	,000

Analisando a Tabela 07, observe-se que a significância do teste de Mann-Whitney apresentou valor inferior a 0,05 para as competências C11 e C12, indicando que os *clusters* possuem opiniões diferentes quanto ao grau de importância nessas competências.

Para analisar mais detalhadamente quais são as diferenças nas percepções dos *clusters*, foram analisadas as médias de importância para essas competências.

As diferenças são mostradas na Tabela 08, a seguir:

TABELA 08 – Média das respostas: diferença nas percepções dos *clusters*

Competências	Cluster 1		Cluster 2	
	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão
11 - Ter capacidade de liderar equipes e administrar conflitos.	7,36	2,907	2,57	1,216
12 - Demonstrar habilidade de se comunicar.	7,68	3,291	2,07	1,296

Pela Tabela 08, constata-se que os sujeitos dos *clusters* 1 atribuem maior importância às competências C11 e C12 do que os sujeitos do *cluster* 2, enquanto, na competência C5, observa-se que sua média foi de 3,56 (com desvio-padrão de 2,526).

Pode-se caracterizar cada um dos *clusters* da seguinte forma:

**Cluster 1: Valorização de conhecimentos técnicos e de comunicação** (47 sujeitos pesquisados)

Os sujeitos desse *cluster* atribuem maior importância aos conhecimentos dos princípios contábeis (C9), seguido pelo domínio dos conceitos da metodologia de auditoria (C8) e pelo conhecimento da lei Sarbanes - Oxley (C7). Além disso, valorizam a capacidade de liderar equipes e administrar conflitos (C11) e as habilidades de comunicação (C12).

Entre as competências menos valorizadas por esse *cluster* estão: dominar a língua inglesa para leitura, escrita e comunicação (C5) e o conhecimento sobre seguros (C2 – conhecimentos básicos de ciências atuariais; C3 – conhecimentos avançados de contabilidade de seguros; C6 – legislação de seguro e C10 – processos de liquidação e aceitação de seguros).

**Cluster 2 : Valorização dos conhecimentos técnicos específicos da área de auditoria: 58 sujeitos pesquisados.**

Os sujeitos desse *cluster* atribuem maior importância aos conhecimentos sobre seguros, mais especificamente, em relação ao conhecimento acerca da sua legislação (C6) e os

conhecimentos avançados (C3). Em seguida, valorizam o conhecimento da lei Sarbanes - Oxley (C7) e o domínio dos conceitos da metodologia de auditoria (C8).

Entre as competências menos valorizadas por esse *cluster* estão: dominar a língua inglesa para leitura, escrita e comunicação (C5) e as habilidades de comunicação (C12), além da capacidade de liderar equipes e administrar conflitos (C11).

Dessa forma, pode-se concluir que os dois *clusters* dão certa importância ao conhecimento da lei Sarbanes - Oxley (C7) e ao domínio dos conceitos da metodologia de auditoria (C8), enquanto valorizam pouco o domínio da língua inglesa (C5).

Uma possível hipótese para esse resultado pode ser devido ao fato de que os conhecimentos da lei Sarbanes- Oxley e os conhecimentos de auditoria são fundamentais ao trabalho dos profissionais de auditoria interna. Já o domínio da língua inglesa parece ser irrelevante ao trabalho desses profissionais, uma vez que utilizam a legislação e a tributação brasileira em seu dia-a-dia.

Por outro lado, constata-se que os sujeitos do *cluster 2* dão muita importância aos conhecimentos sobre seguro (C2 – conhecimentos básicos de ciências atuariais; C3 – conhecimentos avançados de contabilidade de seguros; C6 – legislação de seguro e C10 – processos de liquidação e aceitação de seguros), mas dão pouco valor às habilidades de comunicação (C11 – capacidade de liderar equipes e administrar conflitos) e (C12 – habilidade de se comunicar), enquanto, no *cluster 1*, ocorre o inverso. Assim, pode-se dizer que os sujeitos do *cluster 2* valorizam mais as competências técnicas, enquanto os do *cluster 1* valorizam mais as habilidades de comunicação.



## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo propôs a investigação de duas questões a respeito das competências do auditor interno atuante no mercado segurador:

Q1 - Quais são as competências requeridas dos profissionais de auditoria interna para atender as necessidades das novas regulamentações e, conseqüentemente, atender as expectativas das companhias de seguros?

Q2 - Entre as competências requeridas dos auditores internos atuantes no mercado segurador, quais têm maior importância na visão dos próprios auditores internos?

A primeira questão refere-se às competências exigidas desse profissional no mundo de negócios globalizados.

Para a questão 1, um levantamento bibliográfico permitiu detectar as competências da auditoria interna diante das exigências de transparência e responsabilidade pós-publicação da lei norte-americana Sarbanes - Oxley.

A realização de um *Focus Group* integrado por profissionais de auditoria atuantes em consultorias possibilitou elencar as competências específicas do auditor interno no mercado segurador.

O resultado do *Focus Group* apontou as seguintes competências requeridas do auditor interno atuante no mercado de seguros e aqui divididas em dois segmentos:

**Segmento 1 : Domínio dos conhecimentos técnicos requeridos à profissão, conforme mostrado no Quadro 13:**

<b>Conhecimentos Técnicos</b>	
1	Princípios Contábeis
2	Governança Corporativa
3	Processos de liquidação de aceitação de seguro
4	Legislação de seguro
5	Lei Sarbanes & Oxley
6	Atuária
7	Metodologia de Auditoria
8	Aplicativos específicos de Auditoria
9	Contabilidade de Seguro
10	Inglês

**QUADRO 13 – Competências técnicas**

**Segmento 2 : Habilidades pessoais e de comunicação, conforme mostrado no Quadro 14:**

<b>Habilidades Pessoais e de Comunicação</b>	
1	Mobilizar recursos
2	Engajar-se e comprometer-se
3	Assumir responsabilidades
4	Ter visão estratégica
5	Ter uma maior abertura e uma constante comunicação com os funcionários e administradores
6	Ter flexibilidade suficiente para mudar prioridades no curso dos trabalhos
7	Ter capacidade de se relacionar e cooperar eficazmente com outros
8	Ter capacidade de liderança

**QUADRO 14 – Habilidades pessoais e de comunicação**

Em uma segunda etapa, foi elaborado um questionário, onde foram selecionadas 12 competências dentre as apresentadas pelo *Focus Group*. Esse questionário foi respondido por 105 auditores internos em que se pesquisou a possibilidade de responder à segunda questão da pesquisa, referente ao grau de importância dada às competências identificadas no *Focus Group* no tocante à atuação do auditor interno no mercado segurador.

No Quadro 15, apresenta-se as doze competências que foram selecionadas para compor o questionário:

Nº	Competências analisadas	Classificação
C1	Saber utilizar ferramentas sistêmicas específicas para auxiliar o trabalho de Auditoria. ex. ACL	Técnica
C2	Ter conhecimento básicos de ciências atuariais	Técnica
C3	Ter conhecimentos avançados de contabilidade de seguro	Técnica
C4	Conhecer os conceitos de governança corporativa	Técnica
C5	Dominar a língua Inglesa para leitura, escrita e comunicação	Técnica
C6	Conhecer a legislação de seguro	Técnica
C7	Conhecer a Lei Sarbanes & Oxley	Técnica
C8	Dominar os conceitos da metodologia de auditoria, bem como conhecer os conceitos do COSO	Técnica
C9	Ter conhecimento dos princípios contábeis	Técnica
C10	Conhecer os processos de liquidação e aceitação de seguro	Técnica
C11	Ter capacidade de liderar equipes e administrar conflitos	Habilidades
C12	Demonstrar habilidade de se comunicar	Habilidades

**QUADRO 15 – Competências analisadas**

Considerando-se as duas questões propostas e o resultado obtido no *Focus Group*, têm-se relacionadas três hipóteses:

H<sup>1</sup>: As competências requeridas dos auditores internos atuantes no mercado segurador são equivalentes em seu conjunto.

H<sup>2</sup>: Dentre as competências requeridas dos auditores internos atuantes no mercado segurador, os conhecimentos técnicos são mais importantes.

H<sup>3</sup>: Dentre as competências requeridas dos auditores internos atuantes no mercado segurador, as habilidades interpessoais e de comunicação são mais importantes.

Os resultados obtidos possibilitaram o estabelecimento de dois grupos distintos de respondentes:

O primeiro grupo é representado por respondentes relacionados ao *cluster* 1: valorizam conhecimentos técnicos e de comunicação (47 sujeitos pesquisados).

Os sujeitos desse cluster atribuem maior importância aos conhecimentos dos princípios contábeis (C9), seguido pelo domínio dos conceitos da metodologia de auditoria

(C8) e pelo conhecimento da lei Sarbanes – Oxley (C7). Além disso, valorizam a capacidade de liderar equipes e administrar conflitos (C11) e as habilidades de comunicação (C12).

Entre as menos valorizadas por esse *cluster* estão: dominar a língua inglesa para leitura, escrita e comunicação (C5) e o conhecimento sobre seguros, C2 (Ter conhecimentos básicos de ciências atuariais), C3 (Ter conhecimentos avançados de contabilidade de seguros) , C6 (Conhecer legislação de seguro) e C10 (Conhecer os processos de liquidação e aceitação de seguro).

O segundo grupo está representado por 58 sujeitos, relacionados ao *cluster 2*: esse grupo este, valoriza os conhecimentos técnicos específicos da área de auditoria.

Os sujeitos desse *cluster* atribuem maior importância aos conhecimentos sobre seguros, mais especificamente, em relação ao conhecimento acerca da sua legislação (C6) e os conhecimentos avançados (C3). Em seguida, valorizam o conhecimento da lei Sarbanes - Oxley (C7) e o domínio dos conceitos da metodologia de auditoria (C8).

Entre as menos valorizadas por esse *cluster* estão: dominar a língua inglesa para leitura, escrita e comunicação (C5) e as habilidades de comunicação (C12), além da capacidade de liderar equipes e administrar conflitos (C11).

Analisando-se os dois grupos, verificou-se que somente duas competências são apontadas como relevantes para ambos: conhecer a lei Sarbanes - Oxley (C7) e dominar os conceitos da metodologia de auditoria, bem como conhecer os conceitos do COSO (C8). Uma possível hipótese para esse resultado pode ser devido ao fato de que os conhecimentos da Lei Sarbanes-Oxley e os conhecimentos da metodologia de auditoria e conceitos do COSO (C8) são fundamentais ao trabalho dos profissionais de auditoria interna.

Apresenta-se no Quadro 16, o *ranking* das competências relevantes dos dois *clusters* conforme demonstrado na análise estatística:

Cluster 1	Cluster 2
C6	C9
C3	C8
C7	C7
C8	C11
	C12

**QUADRO 16 – Comparação de competências relevantes**

Comparou-se, então, com a pesquisa realizada pela Deloitte (2007) visando a verificar se os resultados deste trabalho são compatíveis ou semelhantes com o resultado apresentado pela pesquisa da Deloitte.

Conforme o relatório da Deloitte (2007), uma das maiores divergências de opinião entre executivos e auditores internos refere-se à qualidade da equipe, principalmente no que tange ao conhecimento das características e particularidades dos negócios da organização, à proficiência técnica nas áreas auditadas e a habilidade para conduzir projetos especiais. Entre os auditores internos, 91% afirmam que a equipe possui um conhecimento adequado quanto às características do negócio, dos processos e das particularidades da organização. No entanto, no grupo dos executivos, apenas 68% comungam da mesma opinião.

Ainda segundo a Deloitte (2007), chama a atenção, também, a constatação de que apenas 15% dos executivos (menos da metade do percentual verificado no grupo dos auditores internos) concordam, plenamente, que a equipe de auditoria interna conta com as habilidades necessárias para executar projetos especiais demandados pela organização.

Pode-se observar que o resultado da pesquisa realizada pela Deloitte (2007) apresenta a importância das competências técnicas na execução dos trabalhos de auditoria, desse modo, se assemelha com o resultado aqui apurado.

Com esse resultado, verifica-se que as competências em destaque apresentadas nos dois *clusters* são as técnicas, dessa forma, conclui-se que existe uma tendência à hipótese de número 2 ( $H^2$ ): Dentre as competências requeridas dos auditores internos atuantes no mercado segurador, os conhecimentos técnicos são mais importantes.

Verifique-se, também, que em função da tendência apresentada para a hipótese 2, não foi possível comprovar nem a hipótese  $H^1$ : As competências requeridas dos auditores internos atuantes no mercado segurador são equivalentes em seu conjunto; bem como a hipótese  $H^3$ : Dentre as competências requeridas dos auditores internos atuantes no mercado segurador, as habilidades interpessoais e de comunicação são mais importantes.

Pode-se concluir, ainda, que os impactos gerados pela lei Sarbanes & Oxley influíram diretamente na execução das atividades de auditoria interna em companhias de seguros e, conseqüentemente, nas competências exigidas em sua função.

Em virtude da gama de assuntos que podem ser abordados na pesquisa sobre a atuação da auditoria, o desenvolvimento desta pesquisa está limitado às competências do

auditor interno de acordo com critérios subjetivos utilizados pelos sujeitos pesquisados para ordenar as competências, sem que houvesse a intenção de analisá-los.

Desse modo, deixa-se em aberto, para futuras pesquisas, a análise dos critérios de escolha das competências mais importantes para os profissionais de auditoria.

Outro aspecto a destacar a importância de se realizarem futuras pesquisas é a velocidade nas mudanças no mercado nacional de seguros devido ao volume de regulamentações e à sua globalização.

## REFERÊNCIAS

**ACADEMIA NACIONAL DE SEGUROS (ANSP) 2007.** Disponível em: <<http://www.anspnet.org.br>>. Acesso em : 10 out. 2007.

AMERICAN INSTITUTE OF CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS (AICPA). **Implementing Sarbanes-Oxley Act Section 404.** New York, 2004. Disponível em: <<http://www.pwc.com>>. Acesso em: 22 oct. 2007.

BARRAGAN, L. G. **Controle interno:** diagnóstico e adaptações das técnicas existentes para as entidades do terceiro setor. 2005. 175 p. Dissertação (Mestrado em Controladoria e Contabilidade Estratégica) – Centro Universitário Álvares Penteado - UNIFECAP, São Paulo, 2005.

BARTOLO, E. **Gerência de riscos.** Instituto de Matemática da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Palestra realizada em 2006. Disponível em: <<http://www.ufrj.br>>. Acesso em: 5 nov. 2007.

BATISTA, L. S. et al. A indústria do seguro no Brasil: uma análise comparativa das cinco maiores companhias seguradoras. In: SEMINÁRIO JUNIOR EM ADMINISTRAÇÃO FEA-USP, 1.,1999. **Anais...** São Paulo: FEA-USP, 1999.

BERGAMINI JUNIOR, rS. Controles Internos como um instrumento de governança corporativa. **REVISTA DO BNDES.**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 24, p. 149-188, dez. 2005.

BERVIAN, P. A.; CERVO, A. L. **Metodologia científica.** 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

BORGERTH, V. M. C. **SOX:** entendendo a lei Sarbanes-Oxley. São Paulo: Thompson Learning, 2007.

BRANDÃO, H. P.; GUIMARÃES, T. A. Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? **RAE: Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 1, p. 8-15, 2001.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em Administração:** um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. Tradução: Lucia Simonini. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

COMMITTEE OF SPONSORING ORGANIZATIONS OF THE TREADWAY COMMISSION (COSO). Gerenciamento de riscos corporativos: estrutura integrada. 2006. Disponível em: <<http://www.coso.org>>. Acesso em: 9 nov. 2007.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **NBC – T 12**. Da Auditoria Interna. 2003. Disponível em: <<http://www.cfc.org.br>>. Acesso em: 8 out. 2007.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em administração**. 7. ed. Porto Alegre: Bookman, 2003.

COSTA, C. A. **Comitê de auditoria no contexto da lei Sarbanes-Oxley**: um estudo da percepção dos gestores de empresas brasileiras emitentes de American Depositary Receipts (ADRS). 2006. 88 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) – Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado - FECAP, São Paulo, 2006.

DELOITTE. **Auditoria interna no Brasil 2007**. Disponível em: <<http://www.deloitte.com>>. Acesso em: 15 dez. 2007.

DOYLE, S. Auditoria interna: incrementando o perfil. **AUDIBRA**, São Paulo. v. 27, n. 4, p. 35-36. jul.- ago. 2005.

FARIA, S. et al. Competências do profissional da informação: uma reflexão a partir da Classificação Brasileira de Operações. **Ciência da Informação**, Brasília. v. 34, n. 2, p. 41-43, maio/ago. 2005.

FARREL, J. Internal controls and managing enterprise-wide risks. **The CPA Journal**, New York, v. 74, n. 8, p. 11-12. Aug. 2004.

FLEURY, A. C. C; FLEURY, M. T. L. **Estratégias empresariais e formação de competências**. São Paulo: Atlas, 2000.

**FUNDAÇÃO ESCOLA NACIONAL DE SEGUROS (FUNENSEG)**, 2007. Disponível em: <<http://www.funenseg.org.br>>. Acesso em: 10 out. 2007.

GAGEIRO, J. N.; PESTANA, M. H.; **Análise de dados para ciências sociais: a complementariedade do SPSS**. 2. ed. Lisboa: Edições Silabo, 2000.



GALIZA, F. **Crêterios de avalia o de seguradoras.** Associa o Nacional de Seguros e Previdência /Centro de estudos e documenta o. Jun.2004. p. 21-22. Disponível em: <<http://www.ansp.com.br>>. Acesso em: 28 out. 2007.

GIOVINAZZO, R. A. Focus group em pesquisa qualitativa – fundamentos e reflexões. **Revista Administra o On Line (FECAP)**, São Paulo, v. 2, n. 4, p. 40-41, out./ dez., 2001.

GOMES, J. F. **A terceira competência:** um convite   revisão do seu modelo de gestão. Rio Janeiro: Qualitymark, 2004.

HAIR JR, J. F. et al. **Análise multivariada de dados.** Tradu o: Adonai Schlup Sant’Anna e Anselmo Chaves Neto. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HARB, A. G.; OLIVEIRA, I. C.; ROSSETO, C. R., **Gestão estratégica baseada em competências.** SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODU O UNESP, 11., Bauru, nov. 2004. **Anais...** Bauru: UNESP, nov. 2004. v. 1, p. 30.

HILL, M. M.; HILL, A. **Investiga o por questionário.** 2. ed. Lisboa: Sílabo, 2002.

**INTERNAL AUDITOR MAGAZINE 2007.** Disponível em: <[http://www.audibra.org.br/internal\\_auditor\\_magazine.htm](http://www.audibra.org.br/internal_auditor_magazine.htm)>. Acesso em: 16 out. 2007

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA (IBGC). **Código das melhores práticas de governança corporativa do IBGC.** 3. ed. São Paulo, 2003. Disponível em: <<http://www.ibgc.org.br>>. Acesso em: 5 nov. 2007.

INSTITUTO DOS AUDITORES INTERNOS DO BRASIL (AUDIBRA). **Normas internacionais para o exercício profissional da auditoria interna 2007.** Disponível em: <<http://www.audibra.org.br/arquivos/>>. Acesso em: 8 nov. 2007.

KOUNROUZAN, M. C. A educa o como principal agente para o desenvolvimento de competências e habilidades: uma contribui o para a valoriza o do profissional contábil. In: SINCOMP – SIMPÓSIO NACIONAL DE GESTÃO DE COMPET CIAS ORGANIZACIONAIS, 4., 2004, São Paulo. **Anais...** São Paulo: FECAP, 2004. 1 CD-ROM..

**LEI SARBANES OXLEY,** jul. 2002. Disponível em: <<http://www.deloitte.com>>. Acesso em: 28 out. 2007.

LINSTZ, A.; MARTINS, G. A. **Guia para elaboração de monografias e trabalhos de conclusão de curso**. São Paulo: Atlas, 2000.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 3. ed. Tradução: Nivaldo Montingelli Jr. e Alfredo Alves de Farias. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MANFREDI, S. M. Trabalho, qualificação e competência profissional: das dimensões conceituais e políticas. **Educação & Sociedade**, Campinas, v.19, n. 64, p. 1-52. set. 1998.

McLAGAN, P. A. Competencies: the next generation. **Training & Development**, v. 51, n. 5, p. 40-47, May 1997.

MELO, R. H.; SIMON, R. C. **Sarbanes -Oxley Act**: aspectos da nova lei contra fraude corporativa norte-americana de 23 de Janeiro de 2002 e do regime jurídico do mercado de capitais brasileiro. 2002. Disponível em: <<http://www.societário.com.br/felsberg/sarbanes.html>>. Acesso em: 27 ago. 2007.

MOODY'S. **Perspectiva da Moody's para o mercado segurador brasileiro**. São Paulo, out. 2006. p. 1-28. Disponível em: <<http://www.moody.com.br/brasil>>. Acesso em: 7 dez. 2007.

MORAES, J. C. F. **Análise da eficácia da disseminação de conhecimentos sobre controles internos após sua implementação no Banco do Brasil**. 2003. 121 p. Mestrado (Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2003.

PARRA FILHO, D.; SANTOS, J. A. **Metodologia científica**. 6. ed., São Paulo: Futura, 2003.

PEREIRA, J. L. **A importância da utilização de indicadores econômico-financeiros para análise de desempenho das companhias seguradoras brasileiras**. 2006. 196 f. Mestrado (Ciências Contábeis) – Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado – FECAP. São Paulo, 2006.

PRAHALAD, C.K; HAMEL, G. A Competência essencial da corporação. In: ULRICH, D. (Org.) **Recursos Humanos Estratégicos**. São Paulo: Futura, 1990. P. 53-58.

PRICEWATERHOUSE **Comitê de auditoria no Brasil: melhores práticas de governança corporativa – 2005**. São Paulo, 2005. Disponível em: <<http://www.pwc.com>>. Acesso em: 13 ago. 2007.

RODRIGUES, C. I. et al. In: As competências, habilidades e atitudes do contador: alguns aspectos direcionados para o mercado de trabalho em função de sua formação. In: SINCOMP – SIMPÓSIO NACIONAL DE GESTÃO DE COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS, 4., 2004, São Paulo. **Anais...** São Paulo: FECAP, 2004. 1 CD-ROM.

RUAS, R. Gestão por competências: uma contribuição à perspectiva estratégica da gestão de pessoas. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 27., 2003, Atibaia. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2003. 1 CD-ROM.

SALINAS, J. L. **Impactos da aprendizagem organizacional nas práticas de auditoria interna: um Estudo no Banco do Brasil**. 2001. 261 f. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2001.

SOUZA, S. **Seguros, contabilidade, atuária e auditoria**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

SOUZA, V.; WEISS, S. L. I. A implantação dos controles internos nas seguradoras: os impactos da Circular SUSEP nº 249/2004 no mercado segurador. **Revista Técnico-Científica do Instituto Catarinense de Pós-Graduação - ICPG**, Blumenau, v. 2, n. 8, p. 21-26, jan.-jun. 2006.

**STANDARD AND POORS**, 2006. Disponível em: <<http://www.standardandpoors.com>>. Acesso em: 12 out. 2007.

SUPERINTENDÊNCIA DE SEGUROS PRIVADOS – SUSEP. **CIRCULAR 249**, de 2004. Disponível em: <<http://www.susep.org.br>>. Acesso em: 21 jul. 2007.

THE INSTITUTE OF INTERNAL AUDITORS. **Standards for the professional practice of internal auditing**. Florida, Oct. 2001

U.S. DEPARTMENT OF LABOR. Bureau of Labor Statistics. Occupational Outlook Handbook. **Accountants and auditors**. 2007, Disponível em: <<http://www.bls.gov>>. Acesso em: 12 out. 2007.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

ZARIFIAN, P. **Objetivo competência: por uma nova lógica**. São Paulo: Atlas, 2001.

## APÊNDICE A – Questionário da pesquisa

Questionário Número \_\_\_\_\_ .

Este questionário visa possibilitar a conclusão da dissertação referente ao curso de mestrado em Ciências Contábeis. Este trabalho tem como tema: *As Competências do Auditor Interno Atuante no Mercado Segurador*.

No questionário a seguir, apresento 12 competências que foram selecionadas por um grupo de profissionais atuante no mercado segurador na área de auditoria, portanto solicito que você classifique as competências de 1ª a 12ª.

Agradeço sua atenção e sua valiosa contribuição neste trabalho.

Eduardo Carmona.

### **Categoria do profissional:**

<input type="checkbox"/>	Sênior
<input type="checkbox"/>	Supervisor
<input type="checkbox"/>	Gerente
<input type="checkbox"/>	Gerente Sênior
<input type="checkbox"/>	Diretor
<input type="checkbox"/>	Sócio

### **Questionário:**

1. Saber utilizar ferramentas sistêmicas específicas para auxiliar o trabalho de Auditoria (ex: ACL).	<input type="checkbox"/>
2. Ter conhecimentos básicos de ciências atuariais.	<input type="checkbox"/>
3. Ter conhecimentos avançados de contabilidade de seguro.	<input type="checkbox"/>
4. Conhecer os conceitos de governança corporativa.	<input type="checkbox"/>
5. Dominar a língua Inglesa para leitura, escrita e comunicação.	<input type="checkbox"/>
6. Conhecer a legislação de seguro.	<input type="checkbox"/>
7. Conhecer a lei Sarbanes & Oxley.	<input type="checkbox"/>
8. Dominar os conceitos da metodologia de auditoria, bem como conhecer os conceitos do COSO.	<input type="checkbox"/>
9. Ter total conhecimento dos princípios contábeis.	<input type="checkbox"/>
10. Conhecer os processos de liquidação e aceitação de seguro.	<input type="checkbox"/>
11. Ter capacidade de liderar equipes e administrar conflitos.	<input type="checkbox"/>
12. Demonstrar habilidade de se comunicar.	<input type="checkbox"/>