

Mapeamento de competências: necessidades de aprimoramento de analistas da área de perícia e especialidade em contabilidade lotados no Ministério Público Federal

Ariel Prates – Mestre em Controladoria e Contabilidade
Universidade Federal do Rio Grande do Sul
ariel_prates@hotmail.com

Romina Batista de Lucena de Souza - Doutora em Economia do Desenvolvimento
Universidade Federal do Rio Grande do Sul
e-mail: rominabls@gmail.com

Jonatas Dutra Sallaberry - Mestre em Ciências Contábeis
Universidade Federal de Santa Catarina
e-mail: jonatas.sallaberry@hotmail.com

Resumo

Devido à complexidade da atuação dos analistas da área de perícia e especialidade em Contabilidade lotados no Ministério Público Federal (MPF), que podem atuar em toda matéria que a Constituição Federal considera haver interesse federal, não existe consenso sobre as competências necessárias para a atuação de tal profissional. Esta pesquisa tem como objetivo verificar quais competências carecem de maior aprimoramento por parte desses analistas lotados no MPF. Com abordagem quantitativa e objetivos descritivos, elaborou-se um questionário estruturado com 37 questões, em que o respondente deveria atribuir, obedecendo a escala *Likert* de sete pontos, a importância de determinada capacidade para seu desempenho profissional e seu domínio sobre tal. Após a realização do pré-teste, aplicou-se o questionário a 13 analistas da área pericial contábil no MPF. Por resultados, verificou-se que apenas quatro competências possuem domínio satisfatório; e que as competências comportamentais são mais importantes do que as técnicas, em que se destaca a honestidade e a postura ética e profissional, com notas máximas para domínio e importância, que se mostraram imprescindíveis para a atuação desses analistas, refletindo a conduta ilibada desses profissionais, atuantes em um órgão fiscalizador. Por outro lado, cinco competências carecem de aprimoramento, e que competências importantes no contexto internacional, tal e qual a comunicação oral eficaz e a capacidade de entrevista e testemunho tiveram médias baixas no contexto dos analistas do MPF. Para pesquisas futuras, sugere-se a replicação do questionário elaborado para peritos de outros órgãos públicos.

Palavras-chave: Perícia contábil; Contabilidade forense; MPF; Competências.

Linha Temática: Pesquisa e Ensino da Contabilidade.

1 INTRODUÇÃO

Embora sejam tão recorrentes quanto os crimes do direito penal tradicional [e.g. roubo], os delitos nas mais altas instâncias da atividade econômica [e. g. estelionato, corrupção e improbidade administrativa] são de menor difusão pública e, conseqüentemente, aparecem com menor frequência nos meios de comunicação (VERAS, 2006). O Brasil é o país com o maior número de processos per capita, o que demonstra a complexidade e o tamanho do desafio que é montar e manter um sistema judiciário eficiente, justo e rápido para atender à demanda (O LONGO..., 2014). Nesse cenário, cada vez mais se faz presente – e necessários – os esforços do perito contábil como auxiliar da justiça.

Como medida para combater tais infrações, o Ministério Público Federal (MPF), instituição objeto desse estudo, atua sob três formas principais, quer seja instaurando inquérito civil, requisitando diligências investigatórias e instaurando inquérito policial (BRASIL, 1993) pela atuação dos Procuradores da República, membros desse órgão.

Atuando conjuntamente aos Procuradores no MPF, os analistas da área de perícia e especialidade em contabilidade, contadores devidamente registrados, têm como atribuições básicas: a realização de perícias, vistorias e exames; a coleta e análise de dados documentais; a prestação de informações técnicas sob a forma de pareceres, laudos e relatórios, indicando a fundamentação técnica e os métodos aplicados; e a atuação em processos administrativos e judiciais como assistente técnico (BRASIL, 2013).

Diante da diversidade de atuações do Ministério e tendo em vista a amplitude dos casos federais, intensifica-se a importância da amostra como profissionais responsáveis pela produção da prova pericial, usando como base de seu trabalho, conforme Rodrigues, Silva e Truzzi (2010), o conhecimento científico e as inovações tecnológicas aplicadas.

Esses analistas precisam possuir determinadas competências para o exercício de suas atividades, sejam elas relacionadas, ou às capacidades intelectuais, o que inclui os conhecimentos teóricos e práticos; ou às capacidades comportamentais, atitudes frente às necessidades impostas pelo serviço desempenhado (SILVA, 2014). Isto posto, busca-se com a presente pesquisa responder a seguinte questão: *Quais as competências em que há maior necessidade de aprimoramento por parte de um analista da área de perícia e especialidade em contabilidade do Ministério Público Federal?* Assim, esse estudo tem como objetivo verificar quais competências os analistas da área pericial contábil lotados MPF devem buscar aprimoramento.

Ressalta-se a importância desse estudo pois, identificando um perfil das competências necessárias ao desempenho das atribuições de tal analista, o Ministério Público Federal poderá desenvolver ferramentas para treinar, identificar deficiências e prover capacitações para seus analistas. Dessa forma, com uma identificação de deficiências, pode-se proporcionar um aumento significativo de desempenho aos analistas da área de perícia e especialidade em contabilidade lotados no Ministério Público Federal, de forma a acelerar e aumentar a qualidade dos serviços prestados, sendo uma forma de melhorar os serviços públicos. Este estudo não busca esclarecer a atuação desses profissionais, nem acrescentar pontos à literatura referente às definições de contabilidade forense e perícia contábil, mas sim, aplicar os termos da literatura vigente ao contexto da amostra.

O presente artigo está organizado em cinco partes. A primeira, já exposta, expõe a introdução da pesquisa. Na segunda seção é apresentada a revisão da literatura que sustenta este estudo. Na terceira seção, são explanados os procedimentos metodológicos, enquanto a análise dos resultados é exposta na quarta seção. Por último, são apresentadas as conclusões do estudo e sugestões para pesquisas futuras.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Os Analistas do MPF respondem diretamente aos Procuradores da República. Esses profissionais atuam em primeira instância perante o Juiz Federal; quando promovidos a Procuradores Regionais da República, atuam em segunda instância, ante o Tribunal Regional Federal; e, quando nos mais altos cargos dessa carreira, os Subprocuradores-Gerais da República e o Procurador-Geral da República (nomeado pelo Presidente), atuam perante o STJ e o STF, sendo que a atuação do Analista pode ser requerida em qualquer instância.

O MPF intervém em causas nas quais a Constituição considera haver interesse federal, podendo atuar judicialmente como fiscal da lei, cível e criminal; e extrajudicialmente, quando em recomendações e promovendo acordos por meio dos termos de ajuste de conduta (BRASIL,

2017a). Assim, o MPF pode ser parte, atuando no papel de acusador, ou como *custos legis* (BRASIL, 1993), sendo fiscalizador e, portanto, imparcial.

A fim de tornar o MPF um órgão estruturado e organizado, em 2012 começou a ser implementado um processo de modernização no órgão, de forma a agilizar a tomada de decisão e a adequar a gestão de pessoas, de materiais e de recursos às necessidades das atividades institucionais, unindo as áreas administrativa e finalística.

Esse processo de modernização busca estar alinhado com o planejamento estratégico institucional do órgão, o que inclui a visão, missão e valores, cujas diretrizes buscam nortear as ações de cada integrante do Ministério Público Federal, sob a perspectiva da sociedade; processos internos; e aprendizado e conhecimento. Nesse último, há a busca pelo desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes dos membros e servidores, sendo essa a base do conceito de competências utilizado nessa pesquisa (BRASIL, 2017b).

2.1 COMPETÊNCIAS

Conforme Silva (2012a), competência advém do latim *competentia*, que significa ser capaz. Consoante o autor, esse termo possui, na técnica jurídica, dupla aplicação, em que a primeira se refere à aptidão pela qual a pessoa pode exercer ou fruir um direito; e a segunda é empregada no sentido de “poder”, em que a pessoa possui autoridade legal para conhecer certos atos e deliberar a seu respeito.

Contudo, o conceito de competência que se explora na presente pesquisa está alinhado com a gestão de pessoas. Inicialmente, McClelland (1973) examina o uso de testes de inteligência e aptidão nos processos de escolhas de pessoas para cargos em uma organização, iniciando, segundo Fleury e Fleury (2001), um debate entre psicólogos e administradores norte-americanos sobre a definição do termo.

Posteriormente, Boyatzis (1982) define competência como um conjunto de características subjacentes de um indivíduo que estão relacionadas a um desempenho superior de suas atribuições. Nesse sentido, Fleury e Fleury (2004) expõem que um dos sentidos do termo é a designação de qualificações para uma pessoa realizar determinada tarefa. Porém, seu conceito ainda é abordado de formas polissêmicas entre os pesquisadores (MCLAGAN, 1997), sendo, de certa forma, controvertido (RUAS, 2005), devido as várias áreas de conhecimento nas quais o termo é empregado (SHIPPMANN et al., 2000).

Ressalta-se que não há acepções do termo competência sem que estejam totalmente erradas, variando, apenas, no que se refere a sua aplicação. Mesmo não havendo um consenso, há pontos de convergência entre as diferentes abordagens (SILVA, 2014). Segundo Durand (1998) e Fleury e Fleury (2001), conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA) são elementos que compõem a competência, representando, respectivamente, as dimensões cognitivas, psicomotoras e afetivas do trabalho (CARBONE et al., 2009), de forma a agregar valor a pessoas e organizações (DURAND, 1998). Tal tríade de qualidades já havia sido exposta anteriormente, mas foi Brandão (2009) quem acrescentou a necessidade, tanto de inseri-las no ambiente organizacional, quanto de agregar valor para o indivíduo e para a organização.

Brandão (2009), por sua vez, redefine conhecimento como “saber o que e por que fazer”; relaciona habilidade com “saber como fazer”; e associa atitude com “querer fazer”. Já Magalhães e Borges-Andrade (2001) definem conhecimento como um conjunto organizado de informações que, se aplicado, torna possível o desempenho adequado de um trabalho; habilidade como a capacidade de realizar ações de trabalho apropriados para favorecer a realização das tarefas inerentes à função; e atitudes como a predisposição e os sentimentos do indivíduo acerca do seu trabalho e da organização onde está inserido.

Diante da tríade anteriormente exposta, Leme (2005) e Reis (2003) classificam as competências em dois grandes grupos: técnicas e comportamentais. A primeira compreende as

qualidades que um indivíduo necessita possuir para desempenhar seu papel, sendo expressa pelas letras “C” (saber o que e porque fazer) e “H” (saber como fazer) da sigla CHA. Para Nordhaug (1998), estão relacionadas a métodos e técnicas criadas para conduzir uma atividade específica.

O segundo grupo está relacionado com o “A” (querer fazer) dessa mesma sigla. Segundo Leme (2005), compreende as ações que um profissional precisa demonstrar como diferencial competitivo, impactando nos seus resultados. Para Pierry (2006 p. 39), são competências emocionais e afetivas, o que inclui “a capacidade de se adaptar às mudanças impostas pela organização e lidar satisfatoriamente com as adversidades encontradas nas alterações de grau de complexidade e responsabilidade nas funções propostas”, sendo qualidades interpessoais (NORDHAUG, 1998). Para Moscovia (1981), esse tipo de competência está relacionado com a habilidade de lidar, de maneira eficaz, com relações interpessoais, o que inclui, por sua vez, dar e receber *feedback*, sendo uma capacidade que é aperfeiçoada com treinamento.

De acordo com Silva (2014), as competências comportamentais se tornaram mais valorizadas, possuindo, atualmente, maior importância em relação às competências técnicas para o alcance dos objetivos organizacionais. Nesse sentido, Reis (2003) expõe que recentemente as entrevistas para seleção de funcionários estão focando nas ações e resultados dos candidatos em detrimento de seus conhecimentos e habilidades.

2.2 ESTUDOS RELACIONADOS

Após explanados os conceitos de competência, expõe-se aquelas necessárias a um perito contábil brasileiro, pela literatura nacional e pelo estudo aplicado por Silva (2014) aos peritos criminais federais da área 1 da Polícia Federal; e as pesquisas de Hegazy, Sangster e Kotb (2017), envolvendo contadores forenses no Reino Unido, Davis, Farrell e Ogilby (2009), aplicado a contadores forenses norte-americanos e Okoye e Jugu (2010), no contexto nigeriano.

2.2.1 COMPETÊNCIAS DE PERITOS CONTÁBEIS NO CONTEXTO BRASILEIRO

O termo perito possui origem no latim, *peritus*, sendo sinônimo de experto, louvado e hábil (MOSSIN, 2013). Para Santana (1999) e Leitão Júnior et al. (2012), este profissional entende e conhece profundamente fatos [contábeis], devido ao seu conhecimento e sua experiência, e, por isto, é capaz de analisar, interpretar e evidenciar problemas, fatos e significados com clareza e profundidade.

Das qualidades profissionais inerentes ao referido perito, pode-se listar o conhecimento teórico-prático da ciência contábil, experiência em perícias, perspicácia e conhecimento interdisciplinar de ciências afins à Contabilidade [e.g. direito] (SÁ, 2011; GONÇALVES et al., 2014), eficiência em comunicação escrita, apresentar capacidade investigativa (GONÇALVES et al., 2014), imparcialidade, honestidade, zelo e responsabilidade (ALBERTO, 2012).

Especificamente quanto aos peritos criminais da Polícia Federal da área financeira, Silva (2014) analisou, em seu estudo, a percepção de tais profissionais sobre as competências necessárias para o exercício de suas atividades. Ao realizar um levantamento com 86 desses peritos, o autor obteve 41 competências diferentes atribuíveis aos profissionais desta área. Utilizando a escala *Likert* de sete pontos, dividiu o questionário sob duas etapas: a primeira se referia à importância da competência (1 para nenhuma importância até 7 para extrema importância); enquanto a segunda etapa verificou o domínio da mesma (1 para pouco domínio da competência até 7 para domínio completo da competência).

Por resultados, o autor constatou que a capacidade de agir com honestidade é a capacidade com maior média de importância (6,72, considerada de muito alta importância) e domínio (6,65, considerado muito alto domínio), enquanto a capacidade de agir com postura ética e profissional é a terceira mais importante (6,52) e a segunda com maior domínio (6,35).

Já a capacidade de buscar, constantemente, preparo profissional, de modo a maximizar o desempenho competente de suas atribuições teve média 5,76 (alta importância), mas o domínio foi o mais baixo das 41 competências analisadas, com média 4,85 (média importância). Semelhante a ela, a capacidade de se manter atualizado por meio de ações que visem o aprendizado contínuo teve média de importância e domínio parecidos (5,83 e 4,88, respectivamente). Também verificou que, para esses profissionais, competências comportamentais são mais relevantes que as competências técnicas, haja vista que aquelas possuem, em sua maioria, maiores médias de importância do que essas.

Por fim, Silva (2014) verificou que o domínio de todas as competências encontradas está dentro de um nível adequado, pois a atribuição com menor média de domínio “Busca, constantemente, preparo profissional, de modo a maximizar o desempenho competente de suas atribuições” teve pontuação 4,85, se enquadrando como médio domínio na escala *Likert* adotada. Outro resultado encontrado pelo autor é a de que todas as competências atingiram importância maior do que 5 (alta importância).

2.2.2 COMPETÊNCIAS DE CONTADORES FORENSES NO CONTEXTO INTERNACIONAL

Huatuco (2007) aduz que o termo forense corresponde a *forensis*, que significa público, enquanto sua origem do latim *fórum* significa foro (local em que tribunais analisam as causas de determinada ação). Complementarmente, Silva (2012b, p. 24) aduz que a técnica forense “tem como objetivo trazer ao conhecimento público (para o lado de fora) ou à praça pública, a revelação de dados ou fatos ocorridos que de alguma forma ocasionaram prejuízo a terceiros em favor de outros”.

Hegazy, Sangster e Kotb (2017) elaboraram e aplicaram um questionário a contadores forenses no Reino Unido, a fim de verificar as competências mais importantes para essa profissão, tendo como amostra 56 questionários validados. Essa pesquisa comportou apenas competências técnicas, compreendidas pelas letras “C” e “H” da tríade *CHA*, não havendo em seu estudo competências comportamentais, representada pela letra “A”. Por resultados, verificaram que a comunicação escrita, habilidades analíticas, comunicação oral, habilidades de investigação de fraude e a qualidade na apresentação dos resultados são as mais importantes no contexto do Reino Unido.

Já nos Estados Unidos, Davis, Farrell e Ogilby (2009) analisaram as características e competências necessárias para o contador forense norte-americano. Aplicaram um questionário para estudantes, Procuradores e contadores públicos, obtendo 50, 126 e 603 respostas em cada grupo, respectivamente, totalizando 779 respostas. Os resultados obtidos apontam que habilidades analíticas, ética, responsabilidade, curiosidade, perspicácia, persistência e ceticismo são as mais importantes para a amostra analisada.

Já Okoye e Jugu (2010) aplicaram um questionário a estudantes de contabilidade, potenciais contadores forenses e potenciais usuários de serviços da contabilidade forense. Obedecendo a escala *Likert* de cinco pontos, os autores obtiveram 200 questionários respondidos, e verificaram que competências tal e qual pensamento crítico, resolução de problemas desestruturados, flexibilidade investigativa, habilidade analítica e conhecimentos sobre a legislação são as mais importantes para a amostra analisada.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

De natureza aplicada, essa pesquisa tem como característica fundamental, segundo Gil (2008, p. 27) o “interesse na aplicação, utilização e consequências práticas dos conhecimentos

[...] está menos voltada para o desenvolvimento de teorias de valor universal que para a aplicação imediata numa realidade circunstancial”.

Quanto a abordagem do problema, a pesquisa possui características quantitativas, já que há utilização de instrumentos estatísticos para o tratamento dos dados (RAUPP; BEUREN, 2006). Isto posto, os resultados dessa pesquisa são obtidos nas formas de percentual e números, com o intuito de destacar características mais relevantes.

No que tange aos objetivos, classifica-se a pesquisa como descritiva. Segundo Cervo et al. (2007), uma pesquisa descritiva analisa e correlaciona fatos sem manipulá-los, procurando, a partir da frequência, descobrir a relação e conexão de fenômenos, suas naturezas e características. Quanto aos procedimentos, classifica-se esse estudo como *survey*.

Realizou-se um pré-teste com um dos analistas do MPF, que não participou da amostra dessa pesquisa. Durante o pré-teste, verificou-se que haviam algumas competências suscitadas por ele que não constava na literatura pesquisada. Por isso, incluiu-se suas sugestões no questionário final. Após o pré-teste, e da população de 44 analistas, 13 aceitaram participar nessa pesquisa, compondo, assim, uma amostra não-probabilística.

No que tange à coleta dos dados, optou-se pelo uso do questionário estruturado com 37 questões fechadas, cujas respostas seguem à escala *Likert* de sete pontos. Para cada questão, o respondente deveria atribuir, de a 1 a 7, a importância e o domínio da respectiva competência, conforme Tabela 1.

Tabela 1 – Descrição da escala Likert utilizada

Grau	Qual a importância desta competência?	Qual seu domínio nesta competência?
1	Nenhuma importância/irrelevante	Não tenho domínio/não possuo a competência
2	Muito pouca importância	Tenho muito pouco domínio da competência
3	Pouca importância	Tenho pouco domínio da competência
4	Média importância	Tenho médio domínio da competência
5	Alta importância	Tenho alto domínio da competência (a possuo)
6	Muito alta importância	Tenho muito alto domínio da competência
7	Extrema importância (imprescindível)	Tenho pleno domínio da competência (a possuo com excelência)

Fonte: adaptado de Silva (2014).

O formulário foi elaborado com base na literatura nacional e internacional, sendo, em sua maioria, estudos aplicados a peritos contábeis e peritos criminais federais da área 1 da Polícia Federal (âmbito nacional) e contadores forenses (Estados Unidos, Reino Unido e Nigéria). A relação das questões está expressa no Tabela 2.

Tabela 2 – Questionário estruturado aplicado

1-	Capacidade de agir bem sob pressão (DAVIS; FARRELL; OGILBY, 2009)
2-	Capacidade de agir com abnegação / ceticismo (DAVIS; FARRELL; OGILBY; SILVA, 2014)
3-	Capacidade de agir com assertividade / confiança (DAVIS; FARRELL; OGILBY; SILVA, 2014)
4-	Capacidade de agir com educação, disciplina e lealdade (SILVA, 2014)
5-	Capacidade de agir com honestidade, com postura ética e profissional (DAVIS; FARRELL; OGILBY, 2009; ALBERTO, 2012; SILVA, 2014)
6-	Capacidade de agir com imparcialidade, de forma a auxiliar o MPF na sua função de fiscal da lei (ALBERTO, 2012; SILVA, 2014)
7-	Capacidade de agir com meticulosidade e perspicácia (DAVIS; FARRELL; OGILBY, 2009; SÁ, 2011; GONÇALVES et al. 2014; SILVA, 2014)
8-	Capacidade de agir com persistência, demonstrando interesse e comprometimento com o trabalho (DAVIS; FARRELL; OGILBY, 2009; OKOYE; JOGU, 2010; SILVA, 2014)
9-	Capacidade de agir com responsabilidade, zelo, discrição e manter sigilo (DAVIS; FARRELL; OGILBY, 2009; OKOYE; JOGU, 2010; ALBERTO, 2012; SILVA, 2014)
10-	Capacidade de agir proativamente (SILVA, 2014)
11-	Capacidade de se adaptar a mudanças (DAVIS; FARRELL; OGILBY, 2009)

12-	Capacidade de trabalhar em equipe / manter bom relacionamento interpessoal (DAVIS; FARRELL; OGILBY, 2009; SILVA, 2014)
13-	Capacidade de ser criativo (DAVIS; FARRELL; OGILBY, 2009; OKOYE; JOGU, 2010)
14-	Capacidade de atuar segundo normas e regulamentos vigentes no MPF (adaptado de SILVA, 2014)
15-	Capacidade de se atualizar por meio de ações que visem o aprendizado contínuo, buscando constantemente preparo profissional, de modo a maximizar o desempenho competente de suas atribuições (SILVA, 2014)
16-	Capacidade de pensar como um "malfeitor" (HEGAZY; SANGSTER; KOTB, 2017)
17-	Capacidade de agir intuitivamente (DAVIS; FARRELL; OGILBY, 2009)
18-	Conhecimento em legislação e sistema jurídico (OKOYE; JOGU, 2010; SILVA, 2014; HEGAZY; SANGSTER; KOTB, 2017)
19-	Conhecimentos em técnicas de investigação de fraude (OKOYE; JOGU, 2010; HEGAZY; SANGSTER; KOTB, 2017)
20-	Conhecimentos em informática, utilizando softwares e programas informatizados; e em TI (SILVA, 2014)
21-	Conhecimentos de auditoria (HEGAZY; SANGSTER; KOTB, 2017)
22-	Conhecimentos em estatística e matemática financeira (pré-teste)
23-	Conhecimentos em contabilidade fiscal e tributária (pré-teste)
24-	Conhecimentos em contabilidade pública (pré-teste)
25-	Capacidade de análise dedutiva (OKOYE; JOGU, 2010; HEGAZY; SANGSTER; KOTB, 2017)
26-	Capacidade de entrevista e testemunho (DAVIS; FARRELL; OGILBY, 2009; HEGAZY; SANGSTER; KOTB, 2017)
27-	Capacidade de pensamento crítico e estratégico (OKOYE; JOGU, 2010; HEGAZY; SANGSTER; KOTB, 2017)
28-	Capacidades para resolução de problemas desestruturados (casos sem precedentes / "novos") (HEGAZY; SANGSTER; KOTB, 2017)
29-	Capacidade de expressar ideias com base em conhecimentos técnicos especializados (OKOYE; JOGU, 2010; SILVA, 2014)
30-	Capacidade de argumentação (pré-teste)
31-	Capacidade de comunicação oral eficaz (OKOYE; JOGU, 2010; HEGAZY; SANGSTER; KOTB, 2017)
32-	Capacidade analítica e de interpretar informações (DAVIS; FARRELL; OGILBY, 2009; OKOYE; JOGU, 2010; HEGAZY; SANGSTER; KOTB, 2017)
33-	Capacidade de planejamento e gerenciamento de informações (OKOYE; JOGU, 2010; SILVA, 2014)
34-	Capacidade de ser conciso/exato (DAVIS; FARRELL; OGILBY, 2009; SILVA, 2014)
35-	Capacidade de ser claro e objetivo ao fornecer informações específicas de sua área de conhecimento, facilitando o entendimento para as partes interessadas (DAVIS; FARRELL; OGILBY, 2009; SILVA, 2014)
36-	Capacidade de transformar dados isolados em informações úteis de forma tempestiva, analisando o contexto de atuação e sua finalidade (SILVA, 2014)
37-	Capacidade de gerar resultados eficientes e de qualidade, otimizando variáveis relacionadas a tempo, custo, recursos e materiais, economizando-os e utilizando-os de maneira racional (SILVA, 2014)

Fonte: elaborado a partir de Davis, Farrell e Ogilby (2009), Okoye e Jugu (2010), Sá (2011), Alberto (2012), Gonçalves et al. (2014), Silva (2014), Hegazy, Sangster e Kotb (2017) e pré-teste.

Para a análise dos dados, adotou-se a estatística descritiva simples para as médias e os desvios-padrões referentes à importância e ao domínio atribuídos pela amostra.

4 ANÁLISE DOS DADOS

Nessa seção são apresentados os dados da pesquisa, bem como sua respectiva análise. A Tabela 3 mostra o *ranking* das competências, organizadas da maior importância para a menor, em que se inclui as médias e desvios-padrões de importância e domínio.

Tabela 3 – Ranking de competências pela maior média de importância e menor desvio-padrão

COMPETÊNCIA	Importância		Domínio	
	Média	DV	Média	DV
Capacidade de agir com honestidade, com postura ética e profissional*	7,00	0,00	7,00	0,00
Capacidade de agir com responsabilidade, zelo, discricção e manter sigilo	6,92	0,28	6,77	0,44

Capacidade de agir com educação, disciplina e lealdade	6,77	0,60	6,62	0,77
Capacidade de se atualizar por meio de ações que visem o aprendizado contínuo, buscando constantemente preparo profissional, de modo a maximizar o desempenho competente de suas atribuições**	6,62	0,65	5,31	1,55
Capacidade de gerar resultados eficientes e de qualidade, otimizando variáveis relacionadas a tempo, custo, recursos e materiais, economizando-os e utilizando-os de maneira racional	6,62	0,65	5,85	0,80
Capacidade de transformar dados isolados em informações úteis de forma tempestiva, analisando o contexto de atuação e sua finalidade	6,54	0,66	5,62	0,77
Capacidade de ser claro e objetivo ao fornecer informações específicas de sua área de conhecimento, facilitando o entendimento para as partes interessadas	6,54	0,78	5,77	0,73
Capacidade de atuar segundo normas e regulamentos vigentes no MPF	6,54	0,97	6,31	1,03
Capacidade de agir com imparcialidade	6,54	1,13	6,46	0,66
Conhecimentos de técnicas de investigação de fraudes**	6,46	0,66	4,62	1,56
Capacidade analítica e de interpretar informações	6,31	0,75	5,69	0,75
Capacidade de expressar ideias com base em conhecimentos técnicos especializados**	6,31	0,95	5,15	0,80
Capacidade de agir com assertividade e confiança	6,23	1,01	5,54	0,97
Capacidade de argumentação	6,23	1,01	5,46	0,66
Capacidade de agir bem sob pressão	6,08	0,95	5,77	1,09
Capacidade de ser conciso e exato	6,08	1,04	5,38	0,65
Capacidade de agir capacidade de agir com persistência, demonstrando interesse e comprometimento com o trabalho	6,08	1,12	5,46	0,97
Capacidade de agir com meticulosidade e perspicácia	6,00	1,22	5,46	0,88
Conhecimento das legislações pertinentes e do sistema jurídico**	6,00	1,35	4,92	0,76
Capacidade de resolver problemas desestruturados/casos novos	5,92	0,95	5,00	0,82
Conhecimentos em contabilidade pública	5,77	0,93	5,38	1,12
Capacidade de planejamento e gerenciamento de informações	5,77	0,93	5,00	1,00
Capacidade de análise dedutiva	5,77	1,01	5,38	0,77
Capacidade de agir com abnegação e ceticismo	5,77	1,09	5,38	1,12
Capacidade de se adaptar a mudanças	5,77	1,09	5,62	0,77
Capacidade de pensamento crítico e estratégico	5,69	0,85	5,00	1,00
Conhecimentos de auditoria	5,69	0,95	4,92	1,38
Capacidade de pensar como um "malfeitor"***	5,69	1,11	4,62	1,50
Capacidade de trabalhar em equipe e manter bom relacionamento interpessoal*	5,69	1,75	6,31	0,75
Capacidade de agir proativamente*	5,69	1,75	5,69	0,95
Capacidade de agir intuitivamente	5,62	1,19	4,69	1,25
Conhecimentos em informática, utilizando softwares e programas informatizados; e em TI	5,54	1,56	4,92	0,95
Capacidade de ser criativo	5,46	1,27	5,00	1,22
Conhecimentos em matemática financeira e em estatística	5,31	1,38	4,92	1,26
Conhecimentos em contabilidade fiscal e tributária	5,15	1,52	4,69	1,44
Capacidade de comunicação oral eficaz	4,77	1,69	4,31	1,44
Capacidade de entrevista e testemunho	3,92	1,61	3,46	1,71

Fonte: dados da pesquisa (2017).

Como pode-se depreender, das 37 competências, em apenas três delas (*) o domínio por parte da amostra é igual ou superior à importância atribuída a ela, 29 possuem domínio até 1 nível inferior, e cinco possuem diferença superior a um nível entre esses dois quesitos (**). Dessas cinco, quatro delas possuem “muito alta importância”, o que indica uma necessidade preponderante de capacitar os analistas especialmente nesses quesitos. Das cinco competências mais importantes, quatro são comportamentais, ressaltando a postura e a atitude desses profissionais, semelhante ao encontrado por Silva (2014).

A conduta idônea desses analistas, reforçados por atuar em um órgão fiscalizador e que promove a justiça, está respaldado nos resultados encontrados, com a capacidade de agir com honestidade, com postura ética e profissional tendo importância e domínios máximos (7,00); a

capacidade de agir com responsabilidade, zelo, discrição e manter sigilo (importância e domínio 6,92 e 6,77, respectivamente); e a capacidade de agir com educação, disciplina e lealdade (média 6,77 para importância e 6,62 para domínio).

Já no que se refere à “capacidade de agir com imparcialidade”, verifica-se que o fato do órgão atuar como fiscalizador (imparcial) e acusador (“parcial”, mas dentro da lei) serve como justificativa para uma importância sensivelmente abaixo dos peritos criminais federais da área 1 da Polícia Federal, objeto do estudo de Silva (2014).

A competência com menor nível de importância é a “capacidade de entrevista e testemunho”, considerada de alta importância para contadores forenses nos Estados Unidos e no Reino Unido. Esse resultado demonstra uma atuação distinta dos analistas da área pericial contábil do MPF se comparados com os contadores forenses de outros países. Outra evidência disso é o baixo domínio médio obtido pelos analistas sobre tal competência, demonstrando a pouca necessidade de entrevistar pessoas e prestar testemunho na corte.

Semelhante a isso, a “capacidade de comunicação oral eficaz” possui importância e domínio altos (4,77 e 4,31, respectivamente), mas sensivelmente abaixo das demais. Esse resultado, em conjunto com a “capacidade de entrevista e testemunho” e o alto desvio-padrão da “capacidade de trabalhar em equipe e manter bom relacionamento interpessoal” indicam que tais analistas trabalham com baixa troca de informações orais, limitando-se à troca de informações pela escrita. Essa capacidade obteve o maior desvio-padrão (1,75) no que se refere à importância, e a única com domínio maior que a importância (6,31 e 5,69, respectivamente), o que sugere que há divergências entre o método de trabalho dos analistas, em que alguns preferem atuar isoladamente, enquanto outros valorizam a troca de experiências e a ajuda de seus colegas de profissão. Contudo, pelo alto domínio, pode-se verificar que há bom relacionamento interpessoal entre esses analistas.

Ao se comparar a diferença entre os níveis médios de importância e de domínio, resta evidente que a maioria das competências abordadas possui essa inferior à aquela (resultado positivo da subtração “média da importância” e “média do domínio”). Para evidenciar isso, apresenta-se a Tabela 4 a seguir.

Tabela 4 – Ranking de competências pela diferença entre a importância média e o domínio médio

COMPETÊNCIA	Diferença
Conhecimentos de técnicas de investigação de fraudes	1,85
Capacidade de se atualizar por meio de ações que visem o aprendizado contínuo, buscando constantemente preparo profissional, de modo a maximizar o desempenho competente de suas atribuições	1,31
Capacidade de expressar ideias com base em conhecimentos técnicos especializados	1,15
Conhecimento das legislações pertinentes e do sistema jurídico	1,08
Capacidade de pensar como um "malfeitor"	1,07
Capacidade de transformar dados isolados em informações úteis de forma tempestiva, analisando o contexto de atuação e sua finalidade	0,92
Capacidade de resolver problemas desestruturados/casos novos	0,92
Capacidade de agir intuitivamente	0,92
Capacidade de gerar resultados eficientes e de qualidade, otimizando variáveis relacionadas a tempo, custo, recursos e materiais, economizando-os e utilizando-os de maneira racional	0,77
Capacidade de ser claro e objetivo ao fornecer informações específicas de sua área de conhecimento, facilitando o entendimento para as partes interessadas	0,77
Capacidade de argumentação	0,77
Capacidade de planejamento e gerenciamento de informações	0,77
Conhecimentos de auditoria	0,77
Capacidade de agir com assertividade e confiança	0,69
Capacidade de pensamento crítico e estratégico	0,69
Capacidade de ser conciso e exato	0,69
Capacidade analítica e de interpretar informações	0,62

Capacidade de agir capacidade de agir com persistência, demonstrando interesse e comprometimento com o trabalho	0,62
Conhecimentos em informática, utilizando softwares e programas informatizados; e em TI	0,62
Capacidade de agir com meticulosidade e perspicácia	0,54
Capacidade de ser criativo	0,46
Conhecimentos em contabilidade fiscal e tributária	0,46
Capacidade de comunicação oral eficaz	0,46
Capacidade de entrevista e testemunho	0,46
Conhecimentos em contabilidade pública	0,38
Capacidade de análise dedutiva	0,38
Capacidade de agir com abnegação e ceticismo	0,38
Conhecimentos em matemática financeira e em estatística	0,38
Capacidade de agir bem sob pressão	0,31
Capacidade de atuar segundo normas e regulamentos vigentes no MPF	0,23
Capacidade de agir com responsabilidade, zelo, discrição e manter sigilo	0,15
Capacidade de agir com educação, disciplina e lealdade	0,15
Capacidade de se adaptar a mudanças	0,15
Capacidade de agir com imparcialidade	0,08
Capacidade de agir proativamente	0,00
Capacidade de agir com honestidade, com postura ética e profissional	0,00
Capacidade de trabalhar em equipe e manter bom relacionamento interpessoal	-0,62

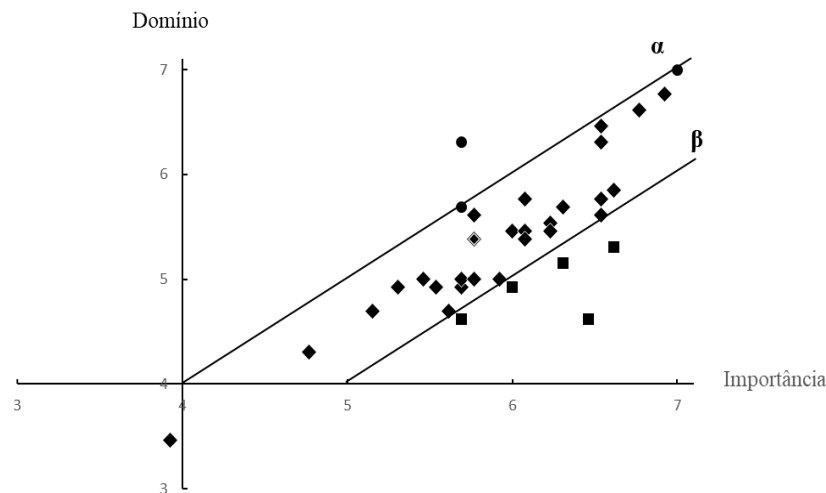
Fonte: dados da pesquisa (2017).

Dessa forma, constata-se que, à exceção das capacidades de agir proativamente; de agir com honestidade, com postura ética e profissional; e de trabalhar em equipe e manter bom relacionamento interpessoal, há uma necessidade de se aprimorar as competências necessárias ao desempenho profissional dos analistas da área pericial contábil lotados no MPF.

Os resultados encontrados indicam sinceridade nas respostas, haja vista que, na maioria das perguntas, as competências foram consideradas mais importantes do que o respectivo domínio. Sob outra perspectiva, os analistas admitiram que há diversos pontos de melhoria, evidenciado pela “capacidade de se atualizar por meio de ações que visem o aprendizado contínuo, buscando constantemente preparo profissional, de modo a maximizar o desempenho competente de suas atribuições” com domínio abaixo da importância atribuída.

Consoante Hair Jr. et al. (2005), uma das maneiras de se evidenciar a relação entre a importância e o domínio de competências é utilizando um gráfico de dispersão em um plano cartesiano com variáveis “importância” e “desempenho”. Diante disso, adaptou-se o gráfico para mostrar a relação importância-domínio, semelhante ao estudo de Silva (2014). Na Figura 1, o eixo horizontal do gráfico refere-se à média da importância e o eixo vertical à média do domínio.

Figura 1 – Gráfico de distribuição das competências



Fonte: dados da pesquisa (2017).

O campo sobre ou acima da curva α representa as competências cujo domínio está, respectivamente, igual ou superior à importância. Nessa situação, há três competências (representadas por círculos). Abaixo dessa curva, e acima da curva β , encontram-se 29 competências com domínio entre 0,01 e 1 nível abaixo da importância atribuída, representadas por losangos. Abaixo da curva β estão as cinco competências com domínio pelo menos 1,01 nível abaixo da importância média verificada, representada por quadrados.

Assim, as competências representadas por esses quadrados indicam onde há preferência por capacitação, tendo em vista as diferenças significativas. Enquanto no estudo de Silva (2014) não houve competências com diferenças acima de 0,44 (menos de meio nível), no presente estudo percebe-se que há maior necessidade de aprimoramento profissional por parte dos analistas da amostra, haja vista que 20 competências possuem diferença superior a 0,50, das quais cinco são superiores a 1,00 e consideradas de alta importância ou mais conforme Tabela 5.

Tabela 5 - Relação de competências com maior necessidade de aprimoramento

Competência	Importância	Diferença (Importância – Domínio)
Capacidade de se atualizar por meio de ações que visem o aprendizado contínuo, buscando constantemente preparo profissional, de modo a maximizar o desempenho competente de suas atribuições	6,62 (muito alta importância, tendendo a extrema importância)	1,31
Conhecimentos de técnicas de investigação de fraudes	6,46 (muito alta importância)	1,85
Capacidade de expressar ideias com base em conhecimentos técnicos especializados	6,31 (muito alta importância)	1,15
Conhecimento das legislações pertinentes e do sistema jurídico	6,00 (muito alta importância)	1,08
Capacidade de pensar como um "malfeitor"	5,69 (alta importância, tendendo a muito alta importância)	1,07

Fonte: dados da pesquisa (2017).

Os resultados obtidos sugerem que, ao se propor um modelo de desenvolvimento profissional, essas cinco competências seriam as primeiras a serem aprimoradas, devido a grande diferença entre os níveis médios de domínio e importância. De maneira geral, as competências comportamentais (representadas pela letra A da tríade CHA) possuem maior importância e maior domínio se comparadas às técnicas (letras C e H da referida sigla), o que converge para os encontrados obtidos por Silva (2014). Outro resultado obtido é o de que

diversas competências inerentes, tanto a peritos contábeis, quanto a contadores forenses, são necessárias e importantes para os analistas da área de perícia e especialidade em contabilidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa pesquisa teve como objetivo verificar quais as competências mais importantes para a prática profissional de analistas da área de perícia e especialidade em contabilidade lotados no Ministério Público Federal. Valendo-se de um questionário estruturado de 37 questões fechadas e respeitando a escala *Likert* de sete pontos, aplicou-se tal ferramenta para 13 analistas desse órgão, a fim de verificar a importância e o domínio que a amostra atribuía para as competências trazidas.

Por resultados, constatou-se que as competências comportamentais possuem, no geral, maior importância e maior domínio em comparação às competências técnicas. Destaca-se como pontos positivos a capacidade de agir com honestidade, com postura ética e profissional, com média máxima (7,00) para a importância e o domínio; a capacidade de agir com responsabilidade, zelo, descrição e manter sigilo, com importância 6,92 e domínio 6,77; e a capacidade de agir com educação, disciplina e lealdade, cuja importância média atribuída foi de 6,77 e domínio médio de 6.62.

Sob outra perspectiva, as competências técnicas possuem, em média, importância e domínio mais baixos. Nesse sentido, destaca-se a capacidade de comunicação oral eficaz, com importância média de 4,77 e domínio 4,31; e a capacidade de entrevista e testemunho, com 3,92 e 3,46, respectivamente. Tendo em vista que são competências oriundas de pesquisas sobre contadores forenses americanos e britânicos, conclui-se que, diante da disparidade de relevância para esses aspectos, as atuações desses profissionais são diferentes quando comparados com os analistas periciais contábeis do MPF brasileiro.

Como pontos favoráveis, tem-se que três competências possuem domínio igual ou superior à importância atribuída: as capacidades de agir com honestidade, com postura ética e profissional; de trabalhar em equipe e manter bom relacionamento interpessoal; e de agir proativamente. Por outro lado, as outras 34 competências merecem atenção, de forma a fornecer um melhor preparo aos analistas, haja vista que, dessas, cinco possuem grande defasagem no domínio apresentado em comparação à importância atribuída.

Diante da disparidade de níveis nesses aspectos, sugere-se ao MPF proporcionar maiores treinamentos, cursos e capacitações no tocante às técnicas de investigação de fraudes. Paralelo a isso, a “capacidade de se atualizar por meio de ações que visem o aprendizado contínuo, buscando constantemente preparo profissional, de modo a maximizar o desempenho competente de suas atribuições” também possui relação negativa entre importância e domínio. Assim, infere-se que os analistas da área pericial contábil do MPF deveriam também buscar aprimorar a própria capacitação.

De maneira geral, as competências mais importantes para tais analistas são aquelas voltadas à conduta do profissional, relacionadas à honestidade, responsabilidade e educação, resultados semelhantes aos encontrados por Silva (2014). Assim, resta clara a conduta idônea desses profissionais, muitas vezes relacionadas ao fato de trabalharem em um órgão que visa promover a justiça.

Como limitação, tem-se que menos da metade da população aceitou participar da pesquisa, o que dificulta concluir que os resultados obtidos possam ser aplicados para a população com menor margem de erro e maior índice de confiança. Para pesquisas futuras, sugere-se a aplicação de um questionário buscando verificar quais as maiores dificuldades encontradas por esses profissionais em seu desempenho profissional, ou o momento/frequência com que determinada competência é requerida. Também se sugere a replicação dessa pesquisa para profissionais de outros órgãos públicos.

REFERÊNCIAS

ALBERTO, V. L. P. **Perícia contábil**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

BOYATZIS, A. R. **The Competent Manager: a Model for Effective Performance**. New York: John Wiley, 1982.

BRANDÃO, H. P. **Aprendizagem, contexto, competência e desempenho: um estudo multinível**. Tese (Doutorado) — Universidade de Brasília, Brasília, 2009. Disponível em <<https://bit.ly/2KvsOwB>>. Acesso em: 29 abr. 2017.

BRASIL. Presidência da República. **Lei complementar nº 75 de 20 de maio de 1993**. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. 1993. Disponível em: <<https://bit.ly/1xV3upj>>. Acesso em: 31 jan. 2017.

BRASIL. Ministério Público Federal. Procuradoria Geral da República - PGR. Atribuições básicas e comuns e os requisitos de investidura nos cargos das Carreiras de Analista e Técnico do Ministério Público da União. **Portaria PGR/MPU Nº 302 de 24 de maio de 2013**. 2013. Disponível em: <<https://bit.ly/2tALm7S>>. Acesso em: 05 jan. 2017.

BRASIL. Ministério Público Federal. **Fiscal da lei, cível e criminal**. 2017a. Disponível em: <<https://bit.ly/2KgBVVK>>. Acesso em: 06 mar. 2017.

BRASIL. Ministério Público Federal. **Planejamento Estratégico Institucional**. 2017b. Disponível em: <<https://bit.ly/2KtNKqW>>. Acesso em: 13 set. 2017.

CARBONE, P. P. et al. **Gestão por competências e gestão do conhecimento**. 3. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2009.

CERVO, A. L.; BERVIAN, A.; SILVA, R. da. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. E-Book.

DAVIS, C.; FARRELL, R.; OGILBY, S. **Characteristics and skills of the forensic accountant**. New York: AICPA, 2009. Disponível em: <<https://bit.ly/2KgJNep>>. Acesso em: 29 jan. 2017.

DURAND, T. Forms of incompetence. In: INTERNATIONAL CONFERENCE ON COMPETENCE-BASED MANAGEMENT, 4., 1998, Oslo. **Proceedings...** Oslo: Norwegian School of Management, 1998.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. Construindo o conceito de competência. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 5, p. 183-196, 2001. Disponível em: <<https://bit.ly/2yJOX8Z>>. Acesso em: 08 maio 2017.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. E-Book.

GONÇALVES, P. C. et al. Características do perito-contador: perspectiva segundo juízes da Justiça Federal, advogados da União e peritos-contadores no contexto goiano. **Revista**

Contemporânea de Contabilidade, Florianópolis, v. 11, n. 22, p. 119-140, jan./abr., 2014. Disponível em: <<https://bit.ly/2lGu2tS>>. Acesso em: 27 out. 2016.

HAIR JR., J. F. et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Bookman, 2005.

HEGAZY, S.; SANGSTER, A.; KOTB, A. Mapping forensic accounting in the UK. **Journal of International Accounting, Auditing and Taxation**, [s. l.], v. 28, n. 1, p. 43-56, 2017. Disponível em: <<https://bit.ly/2Na9EOf>>. Acesso em: 19 abr. 2017.

HUATUCO, I. G. B. **Contabilidad Forense**. 2007. Disponível em: <<https://bit.ly/2Kd76RH>>. Acesso em: 28 abr. 2017.

LEITÃO JÚNIOR, L. R. et al. Relevância do Laudo Pericial Contábil na tomada de decisão judicial: percepção de um Juiz. **Revista de Informação Contábil**, Recife, v. 6, n. 2, p. 21-39, abr./jun., 2012. Disponível em: <<https://bit.ly/2KxnhbV>>. Acesso em: 18 dez. 2016.

LEME, R. **Aplicação prática de gestão de pessoas por competências**: mapeamento, treinamento, seleção, avaliação e mensuração de resultados de treinamento. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

MAGALHÃES, M. L.; BORGES-ANDRADE, J. E. Auto e hetero-avaliação no diagnóstico de necessidades de treinamento. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 6, n. 1, p. 35-50, 2001. Disponível em: <<https://bit.ly/2lF1zoc>>. Acesso em: 12 maio 2017.
McCLELLAND, D. C. Testing for Competence Rather Than For “Intelligence”. **American Psychologist**, Washington DC, v. 1, n. 28, p. 1-14, Jan., 1973. Disponível em: <<https://bit.ly/2My1uPn>>. Acesso em: 13 maio 2017.

MCLAGAN, P. A. Competencies: the next generation. **Training and Development**, Alexandria VA, v. 34, n. 12, p. 40-47, 1997. Disponível em: <<https://bit.ly/2tOo2mp>>. Acesso em: 16 maio 2017.

MOSCOVIA, F. Competência interpessoal no desenvolvimento de gerentes. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 21, n. 2, p. 17-25, abr./jun., 1981. Disponível em: <<https://bit.ly/2MuN6Xw>>. Acesso em: 11 maio 2017.

MOSSIN, H. A. **Comentários ao Código de Processo Penal**: à luz da doutrina e da jurisprudência, doutrina comparada 3. ed. Barueri: Manole, 2013.

NORDHAUG, O. Competence Specificities in Organizations: a classificatory framework. **International Studies of Management & Organization**, [s. l.], v. 28, n. 1, p. 8-29, 1998. Disponível em: <<https://bit.ly/2tLBV4M>>. Acesso em: 04 maio 2017.

O LONGO itinerário do amadurecimento do Judiciário. **Revista Consultor Jurídico**, São Paulo, 7 jun. 2014. Disponível em <<https://bit.ly/2Mx2kvh>>. Acesso em: 19 jul. 2016.

OKOYE, E. I.; AKENBOR, C. O. Forensic accounting in developing economies-problem and prospects. **The University Advanced Research Journal**, [s. l.], n. 1, p. 1-13, Jul./Sep., 2009. Disponível em: <<https://bit.ly/2yRd4CB>>. Acesso em: 29 abr. 2017.

PIERRY, F. **Seleção por Competências**: o processo de identificação de competências individuais para Recrutamento, Seleção e Desenvolvimento de pessoa. São Paulo: Vetor, 2006.

RAUPP, F. B.; BEUREN, I. M. Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais. In: BEUREN, I. M. (Org.). **Como elaborar trabalhos monográficos em Contabilidade**: teoria e prática. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

REIS, V. **A entrevista de seleção com foco em competências comportamentais**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

RODRIGUES, C. V.; SILVA, M. T.; TRUZZI, O. M. S. Perícia criminal: uma abordagem de serviços. **Gestão & Produção**, São Carlos, v. 17, n. 4, p. 843-857, 2010. Disponível em: <<https://bit.ly/2MzjoAC>>. Acesso em: 03 dez. 2016.

RUAS, R. Gestão por competências: uma contribuição à estratégia das organizações. In: RUAS R.; ANTONELLO, C. S.; BOFF, L. H. (Org.). **Os Novos Horizontes da Gestão**: aprendizagem organizacional e competências. Porto Alegre: Bookman, 2005.

SÁ, A. L. de. **Perícia contábil**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

SANTANA, C. M. S. de. **A perícia contábil e sua contribuição na sentença judicial**: um estudo exploratório. 1999. 177 f. Dissertação (Mestrado em Contábeis Contábeis) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 1999. Disponível em: <<https://bit.ly/2KyiaVL>>. Acesso em: 12 out. 2017.

SHIPPMANN J. et al. The practice of competency modelling. **Personnel Psychology**, [s. l.], v. 53, n. 3, p. 703-740, Sep., 2000. Disponível em: <<https://bit.ly/2tEs2Xl>>. Acesso em: 09 maio 2017.

SILVA, J. S. da. **A percepção dos peritos criminais federais que atuam em crimes financeiros sobre as competências necessárias para o exercício de suas atividades**. 2014. 107 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Empresarial) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa, Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <<https://bit.ly/2KyEGRx>>. Acesso em: 19 set. 2016.

SILVA, O. J. de P. e. **Vocabulário Jurídico**. 29. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012a.

SILVA, R. M. da. **Contabilidade forense no Brasil**: uma proposição de metodologia. 2012b. 106 f. Dissertação (Mestrado em Controladoria Empresarial) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2012b. Disponível em: <<https://bit.ly/2NcRjQy>>. Acesso em: 03 mar. 2017.

VERAS, R. P. **Os crimes do colarinho branco na perspectiva da sociologia criminal**. 2006. 214 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em: <<https://bit.ly/2tQtipD>>. Acesso em: 29 ago. 2016.