

# COMPETÊNCIA E CARREIRA PROFISSIONAL: TENDÊNCIAS DE UM OBJETO DE ESTUDO SOB AS ABORDAGENS MULTIDISCIPLINARES<sup>1</sup>

COMPETENCE AND PROFESSIONAL CAREER: TENDENCIES OF A STUDY OBJECT UNDER  
MULTIDISCIPLINARY APPROACHES

OTÁVIA TRAVENÇOLO MUNIZ SALA<sup>1</sup>  
LEONARDO NELMITREVISAN<sup>2</sup>

## RESUMO

Este artigo analisa as dissertações e teses que abordaram o tema Competência e Carreira Profissional, produzidas no Brasil no período de 2005 a 2006. O delineamento empírico se estruturou por duas etapas: a) a partir da investigação de todos os trabalhos por áreas de conhecimento e por níveis de pós-graduação, e b) análise de uma amostra dentro de cada área por categorias conceituais que estruturam os trabalhos científicos em níveis de pós-graduação. As inferências se restringem ao processo amostral, evidenciando novas tendências nos estudos das competências e carreira profissional em áreas de inovação e a constatação da análise disciplinar sobre o tema, restringindo os objetos de estudos às suas preocupações práticas. Foi detectada uma ausência de interpretação sobre os fatores que determinam a competência e a sua associação às carreiras. Esta é uma lacuna em todas as áreas de conhecimento analisadas.

Palavras-chave: Competência. Carreira profissional. Multidisciplinaridade.

## ABSTRACT

The article focus is on master and doctoral thesis which has investigated competence and professional career as the main concern. The periods considered were 2005 and 2006. The empirical design involved two steps: a) investigating the thesis by knowledge areas and by graduated levels, and b) investigating a sample inside of each area by conceptual categories that structure the scientific works at the graduated levels. The inferences were restricted to the sample design. They reveal new tendencies on such areas as competence and professional career for technological based enterprises as well as the traditional tendencies to respond empirical organizational needs. It was identified the need of studies on factors affecting competence and its association with professional careers. It is a gap in all of the knowledge areas analyzed.

Key words: Competence. Professional career. Multidisciplinary.

---

<sup>1</sup> Data de recepção: 23/03/2009. Data de aprovação: 05/09/2009. Data de publicação: 23/12/2009.

<sup>2</sup> Graduada em administração de empresas pelo IBMEC-MG, atualmente é mestranda da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo em Administração de Empresas. otaviat@hotmail.com

<sup>3</sup> Graduado em História pela Universidade de São Paulo, mestre em História Econômica pela Universidade de São Paulo, Doutor em Ciência Política pela Universidade de São Paulo e pós-doutor na área de economia do trabalho pela University of London e pela Warwick University. Atualmente é professor titular da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, no Departamento de Economia e na pós-graduação (mestrado acadêmico) em Administração de Empresas. Coordenador do Núcleo de Pesquisa Gestão de Pessoas e Transformação no trabalho da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. ltrevisan@gazetamercantil.com.br

## INTRODUÇÃO

Delimitar as dissertações e as teses como objetos de investigação pode, a princípio, expressar a simplicidade na atividade de pesquisa. Entretanto, interpretar as investigações pelas proposições e resultados apresentados, especialmente pelas áreas-problemas emergentes, como competências e carreiras, permite múltiplas inferências sobre as áreas de conhecimento e o emprego do conhecimento científico na abordagem de um problema prático, demandado por profissionais e organizações que se reestruturam em um mercado competitivo. Para Chiavenato (2002), as novas proposições de gestão de recursos humanos passam a ter as seguintes características: a) o desempenho deixa de se concentrar em tarefas para se localizar nos indivíduos; b) a gestão deixa de enfatizar as pessoas como recurso operacional, passando-as para a categoria de recurso estratégico; e c) o foco deixa de ser o cargo para se concentrar na competência.

Em contraposição à questão prática do mercado, as áreas de conhecimento apresentam proposições teóricas com termos e conceitos que visam a descrever a apreensão da prática e a explicar as suas causas, consequências e tendências. Assim, ao optar pela vertente teórica, identifica-se a relevância das disciplinas em apreender e interpretar a “nova” realidade, mas sob pressupostos específicos. Sem delimitar as diferentes áreas de conhecimento que investigam teoricamente esta nova realidade, identifica-se que termos apresentam conteúdos novos ou novos termos e significados são introduzidos, visando à compreensão das tendências contemporâneas no mundo do trabalho. Apenas para ilustrar, as investigações teóricas têm enfatizado a questão prática da qualificação, da competência, da educação profissional, da carreira e de seus determinantes, da inovação tecnológica e o tempo de trabalho, o modelo profissional e o modelo organizacional, o sa-

ber individual, a flexibilidade da produção e a flexibilidade da competência, conforme destacado por Dutra (2004).

A emergência de proposições interpretativas em detrimento das identificações de tendências empíricas é apresentada por Meghnagi (1998), quando advoga sobre as necessidades do conhecimento em detrimento das demandas formativas profissionais. É evidente que, para apresentar esta sugestão, o referido autor reelabora teoricamente conceitos e proposições, como a de que experiência no trabalho diversifica e ramifica a construção da competência. Sob a relevância da investigação teórica, Balassiano e Costa (2006) sugerem a hipótese do processo de descolamento da carreira da área de formação e Calegari (2006) direciona a abordagem para a identificação de gaps de competências, evidências para a elaboração do plano individual de autodesenvolvimento.

Sem aprofundar a investigação sobre as sugestões decorrentes das novas proposições teóricas sobre competência e carreira profissional, o que poderia se constituir em uma pesquisa oportuna para as áreas de conhecimento em geral, este artigo volta-se para as investigações já desenvolvidas sobre o tema, especialmente aquelas desenvolvidas para obtenção dos títulos de Mestrado (*Stricto Sensu*) e de Doutorado em programas de pós-graduação. O objetivo, a partir das investigações como unidades de análise, é demonstrar áreas de conhecimento envolvidas com o tema e como o abordam em função de algumas categorias que estruturam a investigação científica. A princípio, identifica-se esta estratégia, deixando a sua definição para o item que apresenta a orientação metodológica deste artigo.

Como consequência inerente a esta análise descritiva, foi possível identificar: a) o conteúdo dos termos competência e carreira profissional e quais as tendências das diferentes áreas de conhecimento sobre os significados;

b) comparar os diferentes significados e identificar a ocorrência, ou não, de um padrão conceitual; c) identificar formas de associações entre competência e carreira nas áreas e entre as áreas de conhecimento; d) identificar variáveis que interferem na formação das competências nas áreas e entre as áreas de conhecimento; e) comparar as proposições das investigações estudadas com as novas proposições sobre competência e carreira profissional.

### PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O estudo foi fundamentado nos princípios da pesquisa bibliográfica. Para Gil (2002), este tipo de pesquisa pode ser desenvolvida sob múltiplos objetivos, como redefinir um problema, obter mais informações sobre as técnicas de coleta de dados, apresentar sínteses das conclusões sobre problemas investigados e interpretar as investigações sob os seus componentes. Em qualquer um deles, o objetivo da pesquisa bibliográfica é exploratório ou descritivo, ou ambos.

É evidente que o tipo de pesquisa decorre do problema investigado. Se esta pesquisa é exploratória e descritiva ela irá identificar e descrever os conteúdos das dissertações e teses amostradas, comparando-os com o tratamento teórico do tema competência e carreira profissional, conforme algumas citações apresentadas anteriormente. A hipótese inicial é de continuidade entre o tratamento teórico e as investigações empíricas, mas pode-se esperar, também, a descontinuidade ou distanciamentos entre o teórico empreendido e a investigação empírica concretizada. Esta comparação pode identificar novas trajetórias conceituais e comunalidades interpretativas, ou não (reforçando a multidisciplinaridade), entre as diferentes áreas de conhecimento. Sob este propósito, a unidade de análise passa a ser as dissertações e as teses encontradas no Portal da CAPES, site [www.capes.gov.br](http://www.capes.gov.br), no período de 2005 a

2006. Foram identificadas 203 investigações sobre o tema competência e carreira profissional.

Esta foi a primeira fase da investigação, a qual permitiu a análise da distribuição desses estudos por áreas de conhecimento, contrastando-os com o número dos respectivos programas avaliados pela CAPES no referido período. A segunda fase desse estudo aborda os conteúdos das dissertações e das teses com base nas seguintes categorias: a) objeto de análise; b) unidade de análise; c) objetivos; d) orientação teórica, especialmente os conceitos empregados; e) instrumentos de coleta de dados; f) fonte de informação; e g) principais resultados. Estas categorias foram inferidas a partir da estrutura lógica das investigações, as quais são referências universais para o desenvolvimento de dissertações e teses nos programas de pós-graduação. De forma explícita ou implícita, esses conteúdos são apresentados pelos autores em suas investigações. Não obstante, o acesso ao site da CAPES restringiu a investigação apenas aos resumos, o qual passou a ser a unidade de análise de conteúdo para este estudo. Pelos resultados apresentados, foi possível identificar as seguintes características dos resumos: a) há resumos bem elaborados, cobrindo o conjunto de categorias analíticas aqui identificadas; b) há resumos com informações insuficientes, sem a descrição dos resultados e suas implicações; e c) há resumos que apresentam os resultados práticos, porém, deixam de explicitar os referenciais teórico-metodológicos.

Nesta segunda fase, houve a seleção aleatória das dissertações e das teses analisadas em cada área de estudo. Como o número encontrado foi de 203 investigações, optou-se por selecionar uma investigação em cada área de estudo, perfazendo o total de 22 dissertações e teses selecionadas. Essa decisão se fundamentou na análise da primeira fase, a qual envolveu o conjunto de estudos identificados. Pela análise dessa fase, constatou-se a não-variação dos estudos em termos dos objetivos da pes-

quisa, ou seja, os estudos se concentraram na exploração e/ou na descrição dos objetos estudados. Assim, há a variação dos objetos investigados, mas ela existe em função da área de conhecimento. Por isso, a variação seria em função das diferentes áreas de conhecimento e não em termos em cada área de estudo.

A pesquisa bibliográfica seguiu as seguintes etapas: a) identificação das fontes; b) obtenção do material; c) leitura; d) tomada de apontamentos; e) confecção de fichas; e f) análise (GIL, 2002). Como estratégia de análise utilizou-se a perspectiva comparativa, tendo-se nos termos competência e carreira a referência inicial para a comparação dos conteúdos. Esses conteúdos foram classificados por atributos específicos, considerando-se as peculiaridades de abordagens teóricas em cada área de conhecimento e entre as diferentes áreas de conhecimento. Portanto, essa categorização deverá ocorrer a posteriori, como consequência da análise exploratória.

#### ÁREAS DE CONHECIMENTO E NÍVEIS DE PÓS-GRADUAÇÃO

Este item apresenta a análise das 203 dissertações e teses identificadas na primeira fase que tratam do tema competência e carreira. Os dados estão agregados por áreas de conhecimento e por níveis de pós-graduação, mestrado e doutorado, envolvendo as diferentes universidades brasileiras. Esses dados são apresentados na Tabela 1.

Tabela 1 – Distribuição das dissertações e teses por áreas de conhecimento e por níveis de pós-graduação, 2005 e 2006.

Áreas de conhecimento	Mestrado		Doutorado		Total		Total
	2005	2006	2005	2006	MS	DS	MS/DS
Psicologia	3	4	1	1	7	2	9
Administração	28	27	2	3	55	5	60
Sociologia	0	1	0	2	1	2	3
Educação	28	40	2	5	68	7	75
Outras	18	33	3	2	51	5	56
Total	77	105	7	14	182	21	203

Fonte: [www.capes.gov.br/servicos/banco-de-teses](http://www.capes.gov.br/servicos/banco-de-teses).

Das 203 investigações, 72% se concentram nas áreas de Psicologia, Administração, Sociologia e Educação. São áreas tradicionais de conhecimento que compartilham o estudo da competência e carreira profissional. Não obstante, este compartilhamento começa a se estender a áreas designadas como “outras”, que envolvem, principalmente em nível de Mestrado, além das áreas de conhecimento tradicionais, áreas conhecimento emergentes. Entre essas estão as de Engenharia da Produção e as de Informática, e entre as demais está a de Saúde, revelando o interesse pela nova temática, como decorrência de uma série de fatores, entre os quais, pode-se presumir, o desenvolvimento tecnológico nas áreas da Engenharia da Produção e da Informática. Há, então, uma área tradicional, mas que se reporta à questão da competência e carreira pelo desenvolvimento de áreas emergentes.

Mais especificamente, identificou-se que na área da Saúde estavam as investigações realizadas pelos programas de pós-graduação em Medicina, em Odontologia e em Enfermagem, áreas essas que empregam tecnologias e produtos inovadores gerados pela Engenharia de Produção e pela Informática, fortalecidas pelos incentivos recebidos pelas empresas de bases tecnológicas (EBT's) das agências de fomento. Por exemplo, Pinho et al. (2005) constataram que, de 102 empresas de bases tecnológicas investigadas, 33 delas com idade média de 14 anos, produziam equipamentos médico-hospitalares, de automação e de precisão. Além dessas, outras 33 se envolviam com serviços de informática, empresas que possuíam, em média, 8 anos de idade. No conjunto, são 66 empresas que geram processos e produtos inovadores, requerendo novas competências e induzindo novas carreiras.

Esta convergência ilustra a importância da competência e da carreira profissional em áreas de inovações, que se estendem, inclusive, às novas competências e carreiras requeridas pelas agências de fomento. Por

exemplo, a 3ª Chamada para Capitalização de Fundos de Capital Semente, do Programa FINEP Inovar Semente, requer, entre outras competências, a do gestor do Fundo, com qualificação para a prospecção, o investimento, o acompanhamento e o desinvestimento como etapas do ciclo industrial. É a emergência de uma nova carreira delimitada por um tipo de competência que decorre das novas formas de relacionamento entre as EBT's e os programas de fomento das Agências que cobrem as investigações em áreas de inovações.

Essas novas competências podem ser caracterizadas como o processo de *life long learning*, que é o aprendizado, em contraste com o *life long career*, a sobrevivência da carreira, conforme afirma Mota (2006). Entretanto, como a carreira de gestor de fundos de capital é recente, especialmente quando se requer extensa experiência, o próprio edital pode encontrar obstáculos na sua implementação, especialmente em momentos em que as empresas estão priorizando o autogerenciamento de carreira.

Entre as áreas disciplinares tradicionalmente instituídas, a de Administração e a de Educação são as que mais investigam as questões pertinentes à competência e à carreira profissional, tanto em nível de Mestrado quanto em nível de Doutorado. São duas perspectivas distintas, em que a Administração enfatiza, sobretudo, a competência como meio para alcançar resultados concretos e agregar valor ao negócio, ao cliente, à empresa e à sociedade (CHIAVENATO, 2002). Para este autor, as empresas bem-sucedidas requerem oito competências: a) capacidade para realizar; b) capacidade de assumir riscos; c) foco em metas e resultados; d) visão de futuro; e) capacidade de negociação e flexibilidade para mudanças; f) orientação para pessoas; e) espírito inovador e criatividade; e f) capacidade de solucionar problemas. Como trabalho teórico, este autor não identifica as características das empresas e nem se refere às que estão em áreas

de inovação. Apenas aponta as que são bem-sucedidas, impedindo a associação aos ramos das atividades.

O significado de competência na área da Educação enfatiza o saber fazer bem, que apresenta uma dupla dimensão: a técnica e a política. Saber fazer bem em termos técnicos é o domínio dos conteúdos de que o sujeito necessita para desempenhar o seu papel, aquilo que se requer com o domínio das técnicas, como por exemplo: “eu sei bem geografia” (saber fazer). Na dimensão política, saber fazer bem vai ao encontro daquilo que é desejável, que está estabelecido valorativamente com relação à atuação, como: “eu faço bem meu trabalho de geógrafa” (RIOS, 1993). Neste sentido, realizar um bom desempenho, agregar valores, diferentemente do que se identifica na área de Administração, não implica diretamente no saber técnico.

O que o educador decide fazer com o “saber” é extremamente relevante para que sua ação seja qualificada de competente. Competência não é algo estático, ela é constituída cotidianamente e se propõe como um ideal a ser alcançado (RIOS, 1993). A competência, além de ser construída, é compartilhada. As condições para a realização de um trabalho competente estão na competência do profissional e na articulação dessa competência com os outros e com as circunstâncias. Sob esta concepção mais abrangente, diversas subáreas da Educação investigam, em nível de Mestrado, o tema competência mais intensamente. Ao todo foram 68 dissertações e 7 teses, nos anos de 2005 e 2006.

Ao identificar outras áreas de conhecimento que investigam competência e a carreira profissional, constata-se, ainda que, em menor número, a Psicologia e a Sociologia adicionam conteúdos alternativos àqueles termos. Há uma ênfase sobre a dimensão emocional, comportamental e do contexto em que a competência é colocada em prática. Para Le Boterf (1994) e Zarifian (1996), a motivação

seria um elemento importante para o desempenho de competências.

Ao comparar as tendências conceituais das diferentes áreas que focalizam o tema competência e carreira profissional identifica-se, como é esperado, a heterogeneidade de perspectivas e de conceitos. Não obstante, ao comparar essa tendência com as competências requeridas pelas empresas brasileiras há uma mescla de requisitos. Para exemplificar, Sant'Ana (2003), ao entrevistar 654 profissionais de empresas públicas e privadas de controle nacional e internacional em Minas Gerais, identificou, conforme pode ser observado na Tabela 2, as seguintes exigências das empresas:

Tabela 2 – Exigências profissionais das empresas públicas e privadas

Identificação das exigências pelas empresas	Porcentagens de empresas
Capacidade de realização	70
Postura ética	57
Criatividade e inovação	54
Motivação	41
Energia e dinamismo	35
Inteligência emocional	34
Autonomia	29
Capacidade de equacionar problemas	26
Capacidade de relacionamento pessoal	25

Fonte: SANT'ANA (2003).

Como pode ser observado na Tabela 2, a exigência mais requerida pelas empresas é capacidade de realização, e a menos requerida, a capacidade de relacionamento pessoal. São dois extremos que focalizam dimensões distintas, como a profissionalização versus a relação humana. Portanto, na prática, as exigências se enquadram sob as diversas proposições das disciplinas e não exclusivamente em uma.

Como prioridades requeridas, as categorias de competências se constituem em sínteses das proposições teóricas. Se por um lado

isto pode sugerir a importância da interdisciplinaridade no estudo da competência, por outro, os múltiplos conteúdos expõem o profissional às exigências múltiplas. Para Sant'Ana (2003), é o estado da “esquizofrenia profissional”. Apesar desta constatação, o referido autor não se estende em sua colocação, o que abre perspectivas para interpretações, especialmente sob a sociológica apontada anteriormente, de que competência é colocar em prática o que se sabe em determinado contexto (LE BOTERF, 1994).

Não obstante, outra forma de aprofundar esta compreensão seria por meio de investigações que apresentassem os conteúdos de competências requeridos pelas empresas em função dos ramos ou atividades econômicas dessas empresas, mas em consonância, principalmente, com o plano de carreira existente. Em certo sentido, Kilimnik, Castilho e Sant'Ana (2006), por meio de metáforas, se estendem sobre esta interpretação. As unidades de análises foram profissionais em administração de empresas e autopercepções e aspirações de carreira e exigências de competências foram identificadas. Conseqüentemente, a ênfase recaiu sobre os profissionais, não associando as metáforas encontradas às necessidades das empresas. Nota-se que as associações e interações entre profissionais e empresas estão sempre incompletas, mantendo-se a dualidade, profissional e empresa, de forma estática.

Além da identificação das áreas de conhecimento, das perspectivas interpretativas específicas em contraposição às investigações sobre profissionais e empresas em termos de competência e carreira profissional, é interessante destacar, ainda na Tabela 1, o volume de investigações realizadas por níveis dos programas de pós-graduação. Das 203 investigações realizadas nos anos de 2005 e 2006, 90% foram em níveis de mestrado. Não obstante, ao comparar esses dados com o número de pro-

gramas de pós-graduação avaliados pela CAPES no ano de 2008, identifica-se que existiam 309 programas de mestrados acadêmicos e 34 de mestrados profissionalizantes. Com 185 dissertações identificadas, há uma dissertação para cada dois programas de pós-graduação em nível de mestrado. Por outro lado, em nível de doutorado, o mesmo não ocorre. São 152 programas identificados no ano de 2008 para 21 teses registradas, o que demonstra que há uma tese defendida para cada sete programas existentes. Não obstante, identifica-se que o interesse das áreas de conhecimento sobre o tema aumentou entre os anos de 2005 e 2006, tanto em nível de mestrado quanto em nível de doutorado. Enquanto o aumento de interesse no primeiro foi de 34%, no segundo foi de 33%, sobressaindo as áreas de Administração e de Educação.

#### ÁREAS DE CONHECIMENTO E CONTEÚDOS DAS INVESTIGAÇÕES

Este item da análise se fundamenta nos procedimentos metodológicos da segunda fase, apresentando os conteúdos das investigações que foram selecionadas aleatoriamente. Por conteúdo, subentendem-se os significados atribuídos pelos investigadores aos critérios que estruturam a apresentação das investigações em níveis de pós-graduação. Como a análise envolve o período de dois anos, envolvendo o MS e o DS, há quatro quadros sintetizando os resultados. Esses quadros são apresentados separadamente, mas há a comparação das áreas de conhecimento com o enquadramento dos conteúdos das dissertações em diferentes anos e as áreas de conhecimento com o enquadramento dos conteúdos das teses em diferentes anos.

O primeiro critério a ser analisado no Quadro 1 é o objeto de análise. Na delimitação deste objeto, as dissertações focalizam o ensino, a empresa e o modelo de organização. Enquanto os dois primeiros se concen-

tram em questões práticas, como a formação do professor e a aplicação de um sistema de gestão, o último se constitui em um trabalho teórico-crítico, revisando conceitos, como os de qualificação do trabalho, produção rígida, competência e produção flexível, e reorganizando perspectivas interpretativas, como ocorre pelo emprego do conceito de competência coletiva.

Considerando a limitação dos conteúdos dos resumos apresentados, duas investigações não apresentam a teoria ou os conceitos empregados no estudo, fazendo menção apenas aos seus autores, diferentemente da abordagem na área da Psicologia, que expõe os conceitos, e a área de Engenharia de Produção, que desenvolve um trabalho prático, mas fundamentado no modelo de diagnóstico das lacunas de competências estratégicas. A exceção é apenas a área de Saúde, que desenvolve um trabalho prático sobre a adequação do ensino da graduação, abordando os currículos das disciplinas e a formação de competência em planejamento e gestão em saúde.

As unidades de análises são professores, administradores e currículos. A exceção é o trabalho teórico-crítico, o qual intensifica a investigação sobre os conteúdos dos conceitos. Como consequência, todas as investigações se concentram em instrumentos de coleta de dados e fontes de informações tradicionalmente empregadas nas investigações, como pessoas, documentos e referências bibliográficas.

A natureza prática das investigações se sobressai pelos resultados apresentados. No ensino e nas empresas, os resultados se referem à constatação das relações entre o conteúdo da estrutura curricular e competências e a elaboração do plano de desenvolvimento. O estudo na área de administração não apresenta resultados. O resumo é a proposta da pesquisa.

Quadro 1 – Descrição das dissertações por áreas de conhecimento. 2005.

Área de Conhecimento	Objeto de Análise	Unidade de Análise	Objetivo	Orientação Teórica	Instrumento de Coleta de dados	Fonte de Informações	Principais Resultados
Educação	Programa de Formação Pedagógica	Professores do ensino técnico e currículos das disciplinas	Adequação da estrutura curricular à construção de competência	Autores	Entrevista e análise de conteúdo	Professores e currículo as disciplinas	Estrutura curricular gera competências
Administração	Empresa do setor de serviços	Administradores	Elaborar modelo e avaliar a sua implementação	Autores	Entrevista e análise de conteúdo	Administradores e dados estatísticos	Não identifica
Engenharia da Produção	Empresas	Administradores	Identificar lacunas de competências estratégicas	Modelo de diagnóstico das lacunas de competências estratégicas	Entrevista	Presidentes, gerentes gerais diretores, gerentes operacionais	Plano de desenvolvimento elaborado por equipe
Psicologia	Modelo de organização do trabalho das competências	Conceitos teóricos	Teórico-crítico	Conceitos de qualificação do trabalho; modelo de produção rígida; competências e produção flexível	Análise de conteúdo	Referências bibliográficas	A noção de competência coletiva permite ampliar a compreensão do modelo analisado
Saúde	Instituições do Ensino Superior	Currículos das disciplinas	Adequação do ensino de graduação em enfermagem sobre Planejamento e Gestão em Saúde	Não identifica	Análise de conteúdo	Currículos das disciplinas	É necessário ampliar conteúdos para aquisição de competência e habilidades

Fonte: [www.capes.gov.br](http://www.capes.gov.br)

Em 2005 há as investigações realizadas em nível de doutoramento (Quadro 2). Apesar da diferença de níveis, identifica-se a mesma tendência constatada no Quadro 1. As áreas de educação, Engenharia de Produção e Saúde concentram os objetos de análises em formação da competência nas instituições de ensino. Sem se concentrar em unidades educacionais, mas destacando o papel da Psicologia Organizacional e do Trabalho, a área de Psicologia enfatiza a formação de líderes e a área de Administração aplica um modelo a uma empresa de telecomunicações, reforçando a sua ênfase em estudos de caso.

Destes estudos, destaca-se a definição pragmática de competência para a área da Saúde, que decorre da designação identificada nas Funções Essenciais da Saúde Pública (FESP). Entre os níveis de pós-graduação, a diferença está no delineamento empírico das pesquisas,

com maior complexidade no nível de doutorado. Se a ênfase está no delineamento, existem as áreas de Engenharia de Produção e da Saúde que não identificam os principais resultados, sendo que as demais áreas se concentram na contribuição das práticas de ensino, da POT e do modelo de gestão para a formação da competência individual ou da organização. Até este momento, os estudos focalizam apenas o estudo da competência.

Notadamente, o ensino tem se sobressaído como a variável interveniente no processo de formação das competências. Não obstante, os significados da competência ficam restritos à capacitação de docentes, à constatação da importância em administrar sob um modelo de gestão por competências e a importância à formação de líderes. Não se identifica o desenvolvimento conceitual, por exemplo, a partir das proposições teóricas nas diferentes áreas

de conhecimento, conforme apresentado no item anterior. Por exemplo, as redefinições das competências por componentes teóricos das diferentes áreas, como competências

comportamentais e emocionais, como competência como habilidade transformadora, como competência como ética, como o critério para “o fazer bem”, etc.

Quadro 2 – Descrição das teses por áreas de conhecimento. 2005.

Área de Conhecimento	Objeto de Análise	Unidade de Análise	Objetivo	Orientação Teórica	Instrumento de Coleta de dados	Fonte de Informações	Principais Resultados
Educação	Faculdade particular	Professores	Adequação das práticas docentes às competências do professor no ensino superior	Autores	Entrevistas	Professores	É possível melhorar o ensino e a aprendizagem. Professores identificaram a importância da competência pedagógica. Faculdade identificou a necessidade em investir em capacitação docente
Administração	Empresa de telecomunicações	Modelo de gestão implementado	Análise das inter-relações entre estratégia empresarial, aprendizagem e competência	Modelo de gestão por competência	Entrevista e análise de conteúdo	Gestores, funcionários, consultores e documentos	As inter-relações orientam a consistência organizacional. Elas não ocorrem na empresa analisada. A pré-existência da competência é necessária para as inter-relações.
Engenharia da Produção	Práticas acadêmicas em instituições de educação tecnológica	Estudantes egressos	Avaliar a adequação das competências ensinadas nas instituições de ensino superior e retroalimentar os cursos	Não identifica	Entrevistas	Estudantes egressos	Não identifica
Psicologia	Psicologia Organizacional e do Trabalho	Psicólogos e líderes	Analisar a contribuição da POT na formação de líderes organizacionais	Não identifica	Entrevistas e depoimentos	Psicólogos e líderes	POT contribuiu para a formação de líderes, com competência técnica, com suporte psicológico, contribuindo em programas de treinamento e gestão de RH.
Saúde	Trabalho das enfermeiras nas redes básicas de saúde	Enfermeiras e Docentes em saúde pública	Identificar as competências requeridas para atuação na saúde pública e se essas competências contribuem para o desempenho das FESP	Conceito de competência	Questionários	Enfermeiras e Docentes em saúde pública	Não identifica

Fonte: [www.capes.gov.br](http://www.capes.gov.br)

Os Quadros 3 e 4 estendem a análise para o ano de 2006. As dissertações apresentadas no Quadro 3 possuem como objetos de análise instituições e uma disciplina de enfermagem. Como instituições, as unidades de análises passam a ser práticas educativas, currículos, participantes, gestores e programas. Sob este enfoque, os objetivos, da mesma forma como identificado nas análises anteriores, são definidos em termos da identificação da adequação, da natureza da orientação, do mapeamento de conhecimentos, do desenvolvimento de competências e o alcance de recompensas.

Enquanto os instrumentos de coleta de dados e as fontes de informações não se alteram, notou-se, em 2006, um rigor maior na apresentação dos conceitos e na delimitação dos modelos apresentados. A exceção é a investigação na área de Sociologia que não seguiu essa orientação. Como conceitos, foram identificados o emprego de competência,

aprendizagem, comprometimento, além da diferenciação dos componentes da competência pessoais, interpessoais e ética, na área de Psicologia, e de cuidar, na área de Enfermagem.

Por outro lado, os resultados principais se resumem a constatações. É o hiato entre o currículo oficial e as práticas educativas, a presença/ausência nas orientações, o conjunto de competências, etc., restritas aos objetos de análise. Mais especificamente, um CEFET, uma Instituição, o Núcleo, determinada incubadora, a disciplina e uma montadora. Associando os resultados aos objetos e unidades de análises, nota-se a ausência de comparações, de generalizações, ou mesmo, de comprovações de proposições teóricas e conceituas. É uma característica que se identifica a partir dessas investigações, mas que se estende, pelo menos tendo como referência as pesquisas realizadas na área de Administração, às demais áreas de conhecimento.

Quadro 3 – Descrição das dissertações por áreas de conhecimento. 2006.

Área de Conhecimento	Objeto de Análise	Unidade de Análise	Objetivo	Orientação Teórica	Instrumento de Coleta de dados	Fonte de Informações	Principais Resultados
Educação	Curso técnico de eletrônica do CEFET-PB	Práticas educativas e currículos das disciplinas	Adequação das práticas educativas	Conceito de competência	Questionários e entrevistas	Professores e currículos das disciplinas	Ausência do conceito de competência nas práticas educativas. Hiato entre o currículo oficial e práticas educativas.
Administração	Instituições de ensino superior de Santa Maria, RS	Instituições de ensino superior	Identificar a orientação para aprendizagem, para competência e comprometimento organizacional dos gestores	Conceitos de aprendizagem, competência e comprometimento	Questionários	Gestores dos cursos	Há orientação para a aprendizagem, competência e comprometimento, mas com diferenças entre elas.
Engenharia da Produção	Núcleo de Informação Tecnológica em Materiais da UFSCar	Participantes das unidades de Inteligência Competitiva	Desenvolver sistemática para mapear conhecimentos, habilidades e atitudes	Modelo de Gestão de Pessoas por Competências	Entrevistas e discussão em grupo	Participantes das unidades de Inteligência Competitiva	Identificou-se conjunto de competências; criou glossário de atributos; desenvolveu ferramenta para levantamento de atributos.

Continuação Quadro 3

Área de Conhecimento	Objeto de Análise	Unidade de Análise	Objetivo	Orientação Teórica	Instrumento de Coleta de dados	Fonte de Informações	Principais Resultados
Psicologia	Empresas incubadas na Incubadora de Empresas do Uni/CERB/DF	Gestores de empresas incubadas	Investigar o desenvolvimento de competências	Conceitos de competências pessoais, interpessoais e éticas	Questionário e memorial	Gestores	Maior tempo de participação no programa implica em maior competência. As habilidades éticas são as que se aproximam do perfil esperado. As incubadoras precisam definir perfis profissionais mais amplos.
Saúde	Disciplina de Enfermagem na Saúde do Adulto e do Idoso – UEFS		Adequação do enfermeiro às DCNENF	Conceito de competência para cuidar	Entrevistas	Docentes	Mudanças curriculares são necessárias. Ações focalizam patologias e procedimentos e não a integralidade do paciente.
Sociologia	Montadora de veículos e fornecedora de autopeças	Programas de Melhoria Contínua	Comparar objetivos e recompensas dos trabalhadores com os das empresas	Não identifica	Entrevistas	Trabalhadores e gerentes	Os Programas procuram aproximar os objetivos dos trabalhadores com os das empresas

Fonte: [www.capes.gov.br](http://www.capes.gov.br)

Com relação às teses (Quadro 4), elas seguem as mesmas tendências das investigações apresentadas no ano de 2005 e das dissertações do ano de 2006. Não obstante do conjunto de trabalhos selecionados para o ano de 2006, o da área de Educação apresenta um componente diferenciado, que é a análise comparativa do discurso da competência em dois períodos históricos. Entre as demais teses, três enfatizam a empresa com objetos de análises, em seus diversos ramos, uma se concentra na análise de disciplinas e outra no desenvolvimento de uma escala de empregabilidade.

Pela análise dos conteúdos que expressam os resultados dessas investigações, nota-se que há um padrão conceitual direcionado para se adequar empiricamente, com propósitos similares que são assimilados e reproduzidos pelas diferentes áreas de conhecimento. O enfoque é dado

ao conceito de competência sob um significado restrito e em delineamentos empíricos comuns. Em outros termos, as proposições teóricas apresentadas anteriormente, permanecem em um nível extremamente diferenciado das proposições empíricas das dissertações e teses selecionadas. Empiricamente, a pedagogia da competência se restringe à dos professores para implementar práticas educativas; a administração enfatiza a competência interna da organização; a da engenharia da produção se concentra em mapeamento do que ocorre em unidades específicas, e assim por diante.

Evidentemente, as inferências possíveis estão restritas à seleção das dissertações e teses conforme apresentada sob os procedimentos metodológicos empregados. Elas podem, ou não, ser corroboradas pela seleção de um número maior de investigações em cada área de

conhecimento, além de, obviamente, interpretar o trabalho como um todo e não somente o seu resumo. De qualquer forma, os resultados apresentados induzem à necessidade de um

trabalho teórico mais intenso, permitindo estruturar o estado da arte sobre as investigações que possuem como tema a competência e a carreira profissional.

Quadro 4 – Descrição das teses por áreas de conhecimento. 2006.

Área de Conhecimento	Objeto de Análise	Unidade de Análise	Objetivo	Orientação Teórica	Instrumento de Coleta de dados	Fonte de Informações	Principais Resultados
Educação	Escola profissionalizante e o advento do fordismo	Referências bibliográficas	Demonstrar que o discurso da competência do final do século 20 reedita elementos discursivos do final do século 19	Conceitos de transformações econômicas, culturais e educacionais	Análise de conteúdo	Referências bibliográficas	Postulado da repetição histórica renasce com ultraliberalismo do final do século 20.
Administração	Setor de telefonia fixa	Organização em ambientes dinâmico, complexo e munificente (DCM)	Identificar habilidades organizacionais em resolver conflitos e estabelecer consenso	Conceitos de habilidade, conflito e consenso	Questionários	Gestores	Características do ambiente influenciam na resolução de conflitos. A solução ocorre pela cooperação ou mediação.
Engenharia da Produção	Cadeia calçadista de Franca	Cadeia calçadista	Identificar a integração da cadeia e o desempenho no serviço aos clientes.	Conceito de competência interna nas organizações	Entrevista e análise de conteúdo	Diretores e documentos	O desempenho da cadeia depende da competência interna em atender clientes e em desenvolver produtos
Psicologia	Determinantes da empregabilidade	Estudantes universitários	Construção e validação de uma escala de empregabilidade	Não identifica	Questionário	Estudantes universitários	A escala discrimina fatores determinantes da empregabilidade, como a autoeficácia e a autoavaliação
Saúde	Disciplinas do curso de Administração em Enfermagem	Projeto Político Pedagógico e perfil de egresso proposto nas Diretrizes Curriculares Nacionais	Identificar competências gerenciais propostas em disciplinas	Conceito de competência no contexto da Administração e da Educação	Entrevistas e análise de conteúdo	Gerentes do mercado e documentos	O ensino deve estreitar as relações com o mercado, valorizando as competências comunicativa, ética, política e de desenvolvimento da cidadania
Sociologia	Indústrias do setor de alimentos	Gerentes e funcionários	Identificar as transformações do processo produtivo e competências profissionais impostas	Não identifica	Entrevista	Gerentes e funcionários	Competências adquiridas mantêm emprego e ascensão na carreira

Fonte: [www.capes.gov.br](http://www.capes.gov.br)

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

As análises desenvolvidas permitem inferir algumas conclusões envolvendo as proposições teóricas das áreas de conhecimento e as tendências evidenciadas nas pesquisas realizadas em níveis de mestrado e doutorado. Elas são as seguintes:

a) Do tema competência e carreira profissional, os estudos privilegiam a competência como objeto de investigação. Há a pressuposição assumida de que competência leva à estruturação das carreiras, em níveis individuais.

b) As concepções teóricas empregadas nas dissertações e teses procuram responder às necessidades práticas das instituições, organizações, empresas, etc. Por conseguinte, a orientação teórica das investigações se afasta da estrutura teórica das respectivas áreas de conhecimento. É a identificação de um hiato diferenciado, pois o teórico das investigações decorre das operacionalizações necessárias à adequação dos conceitos aos problemas práticos de competência e da carreira profissional.

c) O aumento das dissertações na área da Educação decorre, sob a perspectiva teórica desta área de conhecimento, da ênfase do mercado sobre competência, envolvendo as dimensões técnica e política, mediada pela ética, a qual enfatiza o saber fazer (o técnico), com relevância ao desejável pelo indivíduo (a satisfação em fazer) e na articulação com os "outros" e com as circunstâncias. Esta mesma tendência ocorre na área da Administração, diferenciada pelo seu enfoque, que é atender às necessidades práticas da organização.

d) As dissertações nas áreas de Gestão das Inovações e do Uso de Inovações revelam o interesse do mercado em novas competências e novas carreiras profissionais. Neste sentido, constata-se que a demarcação entre profissionais especialistas (conhecem profundamente a sua área de atuação) e generalistas (que co-

nhecem o contexto em que atuam) pode ser mais acentuada. Sob esta tendência, o planejamento da carreira em áreas de inovação pode se estruturar por componentes de competências que se afastam dos padrões atualmente identificados em áreas não-inovadoras, mas executores. Esta tendência pode gerar novas propostas de pesquisas.

A partir dessas conclusões, torna-se necessário apreender como as áreas específicas têm desenvolvido as suas investigações empíricas, considerando as limitações do processo amostral adotado. As inferências possíveis são:

a) Associando os objetos de análise, as unidades de análises e os resultados encontrados nas dissertações e teses, identifica-se a tendência em investigar problemas práticos associados a esses objetos, os quais restringem as definições de competências a esses objetos.

b) Os instrumentos de coleta de dados são os tradicionalmente identificados, como questionários, entrevistas, discussão em grupo e análise de conteúdos, enquanto as fontes de informações se resumem a professores, gerentes, presidentes, diretores e currículos disciplinares, como documentos.

c) O trabalho teórico foi centralizado em autores e em conceitos, não em teorias. Entre os conceitos identificados destacam-se os de competência, aprendizagem, comprometimento e qualificação. A área de Psicologia foi a única que especificou as dimensões da competência. A ênfase teórica restrita reforça a conclusão sobre a delimitação da competência a conteúdos práticos delimitados pelos objetos de análise, como inferido anteriormente.

d) Considerando a ênfase prática dos estudos, as investigações abordaram os fatores que determinam a competência e não a associação da competência às análises das carreiras. Isto evidencia, pelo menos em decorrência dos resumos identificados, uma lacuna em todas as áreas de investigação.

e) Apesar de alguns estudos testarem a

implementação de modelos, houve apenas um trabalho teórico-crítico, na área de Psicologia, que aprofunda a questão teórica apresentada pelo modelo de organização do trabalho das competências.

Todas as conclusões e inferências advindas desta investigação estão restritas à amostra selecionada. Devido a esta restrição, elas podem ser corroboradas ou não, em função do número de trabalhos investigados e da sua análise na íntegra, não apenas o resumo.

## REFERÊNCIAS

- BALASSIANO, Moisés; COSTA, Isabel de Sá Affonso. **Gestão de Carreiras**. Dilemas e Perspectivas. São Paulo: Atlas, 2006.
- CALEGARI, Maria da Luz. **Temperamento e Carreira**. São Paulo: Summus, 2006.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Carreira e Competência: gerenciando o seu maior capital**. São Paulo: Saraiva, 2002.
- DUTRA, Joel Souza. **Competências: conceitos e instrumentos para a Gestão de Pessoas na Empresa Moderna**. São Paulo: Atlas, 2004.
- GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.
- KILIMNIK, Zélia Miranda; CASTILHO, Isolda Veloso de; SANT'ANA, Anderson de Souza. Carreiras em transformação e seus paradoxais reflexos nos indivíduos: Metáforas de carreira e de competências. **Comportamento Organizacional e Gestão**, 12, 257-280, 2006.
- LE BORTEF, Guy. **De la competence**. Paris: D'Organizations, 1994.
- MEGHNAGI, Saul. A competência profissional como tema de pesquisa. **Educação e Sociedade**, v.19, n.64, p.35-49, set. 1998.
- MOTA, Roberto. Reflexões sobre a Customização das Carreiras Gerenciais: a Individualidade e a Competitividade Contemporâneas. In: BALASSIANO, M.; COSTA, I. de Sá A. (Orgs.). **Gestão de Carreiras**. Dilemas e Perspectivas. São Paulo: Atlas, 2006.
- PINHO, Marcelo et al. **Empresas de Base Tecnológica**. Relatório Setorial Final. Diretório da Pesquisa Privada – Observatório de Estratégias de Inovação. São Carlos: UFSCar, 2005.
- RIOS, Terezinha Azeredo. **Ética e competência**. São Paulo: Cortez, 1993.
- SANT'ANNA, Anderson. Os desafios do recurso humano. **HSMManagement**, n. 36, jan./fev. 2003.
- ZARIFIAN, Philippe. **Objetivo competência: por uma nova lógica**. São Paulo: Atlas, 1996.