



VIII SINGEP

Simpósio Internacional de Gestão de Projetos, Inovação e Sustentabilidade
International Symposium on Project Management, Innovation and Sustainability
ISSN: 2317-8302

8TH INTERNATIONAL CONFERENCE



COMPETÊNCIAS E HABILIDADES GERENCIAIS DE UM ENGENHEIRO DE PRODUÇÃO SOB A PERSPECTIVA DAS ORGANIZAÇÕES

*MANAGEMENT COMPETENCE AND SKILLS OF A PRODUCTION ENGINEER FROM
THE PERSPECTIVE OF ORGANIZATIONS*

RODOLFO ASSARICE DOS SANTOS
UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

VICTOR MARANHO
UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

VIRGINIA DO SOCORRO MOTTA AGUIAR
UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

MARIA CÉLIA OLIVEIRA
UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

Nota de esclarecimento:

Comunicamos que devido à pandemia do Coronavírus (COVID 19), o VIII SINGEP e a 8ª Conferência Internacional do CIK (CYRUS Institute of Knowledge) foram realizados de forma remota, nos dias **01, 02 e 03 de outubro de 2020**.



VIII SINGEP

Simpósio Internacional de Gestão de Projetos, Inovação e Sustentabilidade
International Symposium on Project Management, Innovation and Sustainability
ISSN: 2317-8302

8TH INTERNATIONAL CONFERENCE



COMPETÊNCIAS E HABILIDADES GERENCIAIS DE UM ENGENHEIRO DE PRODUÇÃO SOB A PERSPECTIVA DAS ORGANIZAÇÕES

Objetivo do estudo

O objetivo geral do trabalho é traçar o perfil de habilidades e competências gerenciais esperado pelo mercado de trabalho dos profissionais da Engenharia de Produção.

Relevância/originalidade

No século passado a vantagem competitiva das organizações se dava pelo poder financeiro, domínio das técnicas de produção e fontes de matéria prima. Hoje, a competitividade é fundamentada no conhecimento e informação. Assim, numa economia do conhecimento, os recursos humanos são mais importantes para superar a concorrência do que o próprio capital físico e financeiro. Neste contexto, o presente estudo busca identificar quais devem ser as competências e habilidades do Engenheiro de Produção para que este profissional se consolide no mercado de trabalho.

Metodologia/abordagem

Este trabalho caracteriza-se como uma pesquisa descritiva, exploratória e de campo que, amparada pelos conceitos presentes na literatura, foi aplicada à gestores de diversos segmentos de empresas que contrataram recentemente algum profissional da Engenharia de Produção, a fim de observar as habilidades e competências essenciais sob a perspectiva das organizações.

Principais resultados

Como resultado, foram propostos dois perfis de competências e habilidades para o Engenheiro de Produção, sendo um para a contratação de futuros profissionais e outro para o desempenho das atividades dos profissionais que já atuam no mercado.

Contribuições teóricas/metodológicas

O artigo contribui realizando a discussão de diversas teorias de autores a fim de entender o que o mercado espera de um profissional de Engenharia de Produção

Contribuições sociais/para a gestão

Este estudo contribui como insumo para estudantes e profissionais de Engenharia de Produção atingirem o sucesso no mercado e se manterem competitivos.

Palavras-chave: Competências, Habilidades, Engenheiro de Produção



VIII SINGEP

Simposio Internacional de Gestao de Projetos, Inovacao e Sustentabilidade
International Symposium on Project Management, Innovation and Sustainability
ISSN: 2317-8302

8TH INTERNATIONAL CONFERENCE



MANAGEMENT COMPETENCE AND SKILLS OF A PRODUCTION ENGINEER FROM THE PERSPECTIVE OF ORGANIZATIONS

Study purpose

The general objective of the article is to outline the profile of managerial skills and competences expected by the job market of the Production Engineers professionals.

Relevance / originality

In the last century the competitive advantage of the organizations was given by the financial power, domination of the techniques of production and sources of raw material. Today, competitiveness is based on knowledge and information. In this context, the present study seeks to identify which skills and abilities a Production Engineer should have so this professional could consolidate itself in the labor market.

Methodology / approach

Production Engineer should have so this professional could consolidate itself in the labor market. This work is characterized as a descriptive, exploratory and field research that, supported by the concepts present in the literature, was applied to the managers of several companies that recently contracted some professional of Production Engineering, in order to observe the abilities and competences from the perspective of organizations.

Main results

As a result, two profiles of skills and abilities were proposed for the Production Engineer, one for the hiring of future professionals and the other for the performance of the professionals already working in the market.

Theoretical / methodological contributions

The article contributes by conducting the discussion of several theories of authors in order to understand what the market expects from a Production Engineering professional

Social / management contributions

This study contributes as input for students and Production Engineering professionals to achieve success in the market and remain competitive.

Keywords: Competences, Abilities, Production Engineer



1 INTRODUÇÃO

As mudanças sempre nortearam a evolução da humanidade, e, nas últimas décadas, as mudanças econômicas, políticas, culturais, sociais e ecológicas se deram de uma forma incrivelmente acelerada.

Hoje, vive-se em uma sociedade de organizações. Sejam produtos ou serviços, quase tudo o que é utilizado e consumido é desenvolvido, produzido e entregue pelas organizações. São as organizações que criam o desenvolvimento humano, econômico e social; são elas que tocam a economia de cada país para a frente (CHIAVENATO, 2014).

No século passado – chamado século das fábricas – a vantagem competitiva das empresas se dava pelo poderio financeiro, extensão territorial, domínio das técnicas de produção e fontes de matéria prima. Hoje, as tendências que circundam as organizações são fundamentadas pela globalização, conhecimento e informação.

Como consequência, novas práticas gerenciais estão sendo desenvolvidas e aperfeiçoadas, bem como o perfil dos profissionais que ocuparão os postos de trabalho para que as empresas possam se manter competitivas no mercado. Segundo Knapik (2008, p. 15) “as pessoas são a base da empresa, que utilizam as suas habilidades, capacidades, experiências e conhecimento, como ferramentas para conseguir novos recursos e alcançar os resultados esperados”.

Tendo em vista esta nova realidade, observa-se que para assegurar a sobrevivência das organizações na Era do Conhecimento, competências e habilidades dos futuros profissionais, em foco, dos Engenheiros de Produção, são fatores determinantes na garantia da prosperidade das mesmas.

Percebe-se a importância deste estudo quando se observa o cenário social e econômico das organizações, a crescente valorização do capital humano, o crescimento da gestão por competências, e o aumento da competitividade no mercado de trabalho. Portanto, torna-se imperativo aprofundar o conhecimento científico em torno deste tema, contribuindo com a atuação do profissional da Engenharia de Produção no presente e no futuro.

Com base nas premissas apresentadas anteriormente, a questão problema do presente estudo é: **Quais são as habilidades e competências essenciais, sob a perspectiva das organizações, de um profissional da Engenharia da Produção?**



VIII SINGEP

Simpósio Internacional de Gestão de Projetos, Inovação e Sustentabilidade
International Symposium on Project Management, Innovation and Sustainability
ISSN: 2317-8302

8TH INTERNATIONAL CONFERENCE



O objetivo geral do trabalho é traçar o perfil de habilidades e competências gerenciais esperado pelo mercado de trabalho dos profissionais da Engenharia de Produção. Os objetivos específicos são: identificar quais devem ser as competências e habilidades do Engenheiro de Produção e analisar as competências e habilidades do Engenheiro de Produção sob a perspectiva das organizações.

2 METODOLOGIA

2.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO

A presente pesquisa se caracteriza, quanto à sua natureza, como um estudo exploratório, descritivo, de campo e quali-quantitativo. O estudo exploratório, definido por Richardson (1999, p. 17) como “pesquisas para formular teorias”, busca tentar descobrir relações entre fenômenos nos quais pesquisadores estudam um problema cujos pressupostos teóricos não estão claros ou são difíceis de encontrar, fazendo-se uma pesquisa não apenas para conhecer o tipo de relação existente, mas sobretudo para determinar a existência da relação.

Estudos quali-quantitativo identificam variáveis específicas que podem ser importantes, para assim poder explicar as complexas características de um problema, já que a natureza deste trabalho leva em consideração os aspectos qualitativos (subjetivos) e quantitativos (objetivos) de um determinado contexto. (RICHARDSON, 1999).

Um estudo descritivo, segundo Gil (2008, p. 28) “têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”. Segundo Triviños, (1987, p. 111) “a pesquisa descritiva exige do investigador uma série de informações sobre o que se deseja pesquisar”.

O presente estudo, portanto, pretende descrever os fatos e fenômenos de uma determinada realidade: o perfil de competências e habilidades do Engenheiro de Produção sob a ótica das organizações.

2.2 INSTRUMENTO DE PESQUISA

A pesquisa se constituiu da aplicação de um questionário, por acessibilidade, a 17 empresas que atuam no Estado de São Paulo. Foram entrevistados 53 gestores, sujeitos da pesquisa, que contrataram algum estudante ou graduado em Engenharia de Produção no último ano. No instrumento de pesquisa, para analisar o grau de concordância dos



entrevistados, optou-se pelo uso da escala *Likert*, que contemplava as seguintes afirmações: 1 - Discordo Totalmente, 2 – Discordo Parcialmente, 3 – Neutro ou Indeciso, 4 – Concordo Parcialmente, 5 – Concordo Totalmente

Ressalta-se ainda que o instrumento de pesquisa foi dividido em 3 seções, uma relacionada ao perfil dos respondentes e das empresas, e duas afirmações que norteavam o perfil das competências e habilidades do Engenheiro de Produção sob a ótica das organizações. O mesmo ainda foi composto por duas questões abertas, uma para cada afirmação.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1 COMPETÊNCIAS E HABILIDADES – CONCEITOS GERAIS

Para Perrenoud (1999, p. 7), competência é a “capacidade de agir eficazmente em um determinado tipo de situação, apoiada em conhecimentos, mas sem limitar-se a eles”, enquanto habilidade, pode ser entendida como uma sequência de modos operatórios e uma série de procedimentos mentais que o indivíduo aciona para resolver uma situação.

Green (2002) defende que existem duas dimensões de competências: as organizacionais e as individuais. Segundo o autor, as competências organizacionais – também chamadas de competências essenciais – são conjuntos únicos de conhecimentos técnicos e habilidades que possuem ferramentas que causam impacto em produtos e serviços múltiplos em organizações, fornecendo desta forma uma vantagem competitiva no mercado.

Para Katz (*apud* STONER, 1999) uma habilidade é a capacidade de transformar conhecimento em ação e que resulta em um desempenho desejado. Katz separa as habilidades em três: técnicas, humanas e conceituais.

Segundo Chiavenato (2014, p. 3) a habilidade técnica “consiste em utilizar conhecimentos, métodos, técnicas e equipamentos necessários para o desempenho de tarefas específicas, por meio da experiência e educação”. A habilidade humana “consiste na capacidade e facilidade para trabalhar com pessoas, comunicar, compreender suas atitudes e motivações e liderar grupos de pessoas”. Já a habilidade conceitual é a:

Capacidade de compreender a complexidade da organização com um todo e o ajustamento do comportamento de suas partes. Essa habilidade permite que a pessoa se comporte de acordo com os objetivos da organização como um

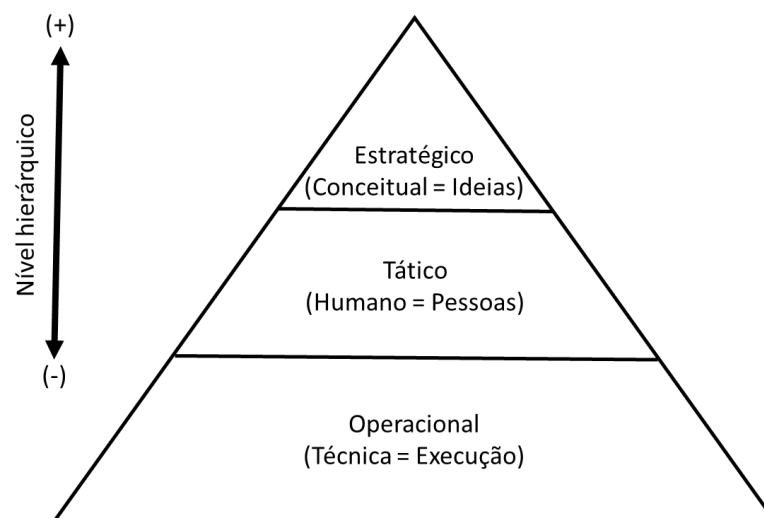


todo e não apenas de acordo com os objetivos e as necessidades de seu departamento ou grupo imediato (CHIAVENATO, 2014, p. 3).

Katz (1999) complementa que à medida que se eleva o nível na hierarquia organizacional, mais requeridas são as habilidades conceituais, à proporção que níveis hierárquicos mais baixos evidenciam as habilidades técnicas. Já as habilidades humanas são fortemente exploradas em níveis hierárquicos intermediários (Figura 1).

Figura 1

Modelo de habilidades necessárias ao administrador



Fonte: Adaptado de Katz (1999).

3.2 COMPETÊNCIAS E HABILIDADES GERENCIAIS

No processo de aprimoramento das competências e habilidades, cada vez mais o termo Competências Gerenciais (CG) é difundido no âmbito empresarial e acadêmico. A denominação “Competências Gerenciais” começou a ser construída em 1982, quando a expressão foi utilizada pela primeira vez por Richard Boyatzis em seu livro, *The Competent Manager: A Model for Effective Performance* (BRITO, PAIVA e LEONE, 2012).

Ressalta-se que as definições para Competências Gerenciais assumidas na atualidade sofreram influências de vários estudos e teorias, uma vez que a temática gerencial acompanha a Teoria Geral da Administração desde seus primórdios. Mesmo antes das Competências Gerenciais serem consideradas um fenômeno específico, vários autores já tratavam de aspectos gerenciais, que serviram de base para os estudos atuais.



Para Kerzner (2003) existem dez importantes habilidades inerentes ao gestor, definidas por meio de pesquisas e experiências (Quadro 3). Essas pesquisas demonstram que uma performance efetiva de gerenciamento está diretamente relacionada ao nível de competência em que estas habilidades sejam dominantes. Conforme o autor, é importante que as características pessoais de gerenciamento destaquem as habilidades de operação, com o intuito de formar um estilo de gerenciamento homogêneo.

Quadro 3
Habilidades do gestor

Habilidades	Características
Construção de Equipes	Capacidade de formar e gerenciar equipes de trabalho
Liderança	Capacidade de influenciar a equipe
Resolução de Conflito	Capacidade de identificar e resolver os conflitos
Competência Técnica	Capacidade de coordenar as ações técnicas
Planejamento	Capacidade de elaborar planos e executá-los
Organização	Capacidade de estabelecer os critérios de trabalho
Empreendedor	Capacidade de gerar e gerenciar negócios
Administração	Capacidade de desenvolver técnicas de controle, orçamento, etc.
Suporte Gerencial	Capacidade de gerenciar as interfaces com todos os envolvidos, principalmente com a alta administração
Alocar Recursos	Capacidade de estabelecer os recursos necessários em cada etapa do processo

Fonte: Adaptado de Kerzner (2003).

3.3 COMPETÊNCIAS E HABILIDADES DO ENGENHEIRO DE PRODUÇÃO

Compete à Engenharia de Produção o projeto, a implantação, a operação, a melhoria e a manutenção de sistemas produtivos integrados de bens e serviços, envolvendo homens, materiais, tecnologia, informação e energia. Compete ainda especificar, prever e avaliar os



resultados obtidos destes sistemas para a sociedade e o meio ambiente, recorrendo a conhecimentos especializados da matemática, física, ciências humanas e sociais, conjuntamente com os princípios e métodos de análise e projeto da engenharia. (*Internacional Institute of Industrial Engineering - IIIE* - e Associação Brasileira de Engenharia de Produção – ABEPRO, 1998).

A seguir, são apresentadas as competências (Quadro 4) desejadas para um profissional da Engenharia de Produção.

Quadro 4
Competências do Engenheiro de Produção

1	Ser capaz de dimensionar e integrar recursos físicos, humanos e financeiros a fim de produzir, com eficiência e ao menor custo, considerando a possibilidade de melhorias contínuas;
2	Ser capaz de utilizar ferramental matemático e estatístico para modelar sistemas de produção e auxiliar na tomada de decisões;
3	Ser capaz de projetar, implementar e aperfeiçoar sistemas, produtos e processos, levando em consideração os limites e as características das comunidades envolvidas;
4	Ser capaz de prever e analisar demandas, selecionar tecnologias e know-how, projetando produtos ou melhorando suas características e funcionalidade;
5	Ser capaz de incorporar conceitos e técnicas da qualidade em todo o sistema produtivo, tanto nos seus aspectos tecnológicos quanto organizacionais, aprimorando produtos e processos, e produzindo normas e procedimentos de controle e auditoria;
6	Ser capaz de prever a evolução dos cenários produtivos, percebendo a interação entre as organizações e os seus impactos sobre a competitividade;
7	Ser capaz de acompanhar os avanços tecnológicos, organizando-os e colocando-os a serviço da demanda das empresas e da sociedade;
8	Ser capaz de compreender a inter-relação dos sistemas de produção com o meio ambiente, tanto no que se refere a utilização de recursos escassos quanto à disposição final de resíduos e rejeitos, atentando para a exigência de sustentabilidade;



9	Ser capaz de utilizar indicadores de desempenho, sistemas de custeio, bem como avaliar a viabilidade econômica e financeira de projetos;
10	Ser capaz de gerenciar e otimizar o fluxo de informação nas empresas utilizando tecnologias adequadas.

Fonte: ABEPRO (2001).

No quadro abaixo (Quadro 5) são apresentadas as habilidades desejadas de um Engenheiro de Produção:

Quadro 5
Habilidades do Engenheiro de Produção

1	Compromisso com a ética profissional;
2	Iniciativa empreendedora;
3	Disposição para auto aprendizado e educação continuada;
4	Comunicação oral e escrita;
5	Leitura, interpretação e expressão por meios gráficos;
6	Visão crítica de ordens de grandeza;
7	Domínio de técnicas computacionais;
8	Domínio de língua estrangeira;
9	Conhecimento da legislação pertinente;
10	Capacidade de trabalhar em equipes multidisciplinares;
11	Capacidade de identificar, modelar e resolver problemas.
12	Compreensão dos problemas administrativos, socioeconômicos e do meio ambiente;
13	Responsabilidade social e ambiental;
14	“Pensar globalmente, agir localmente”.

Fonte: ABEPRO (2001).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS



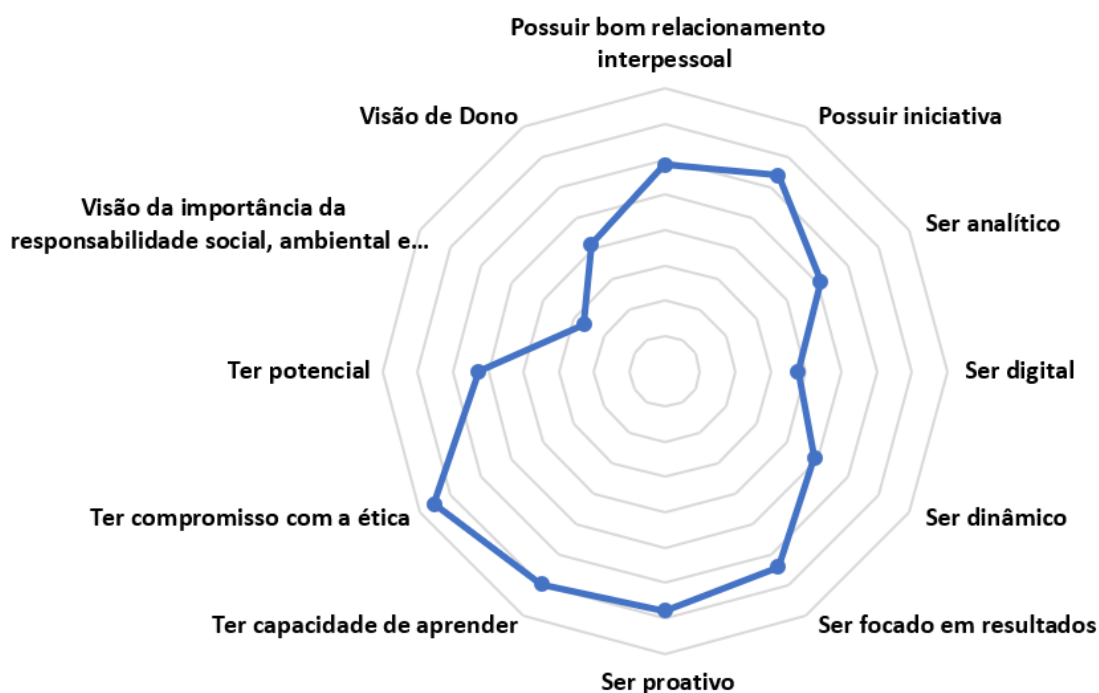
A primeira parte do questionário teve como objetivo traçar o perfil dos sujeitos entrevistados. A distribuição observada indica que, dos 53 gestores que responderam à pesquisa, 77,2% tem idade entre 30 e 39 anos, enquanto 22,8% tem 40 anos ou mais. Verificou-se que em média os respondentes têm 37 anos. Quanto ao gênero dos participantes, observa-se que os do sexo masculino é 2,5 vezes maior que o sexo feminino, ou seja, 28,3% dos respondentes são do sexo feminino e 71,7% do sexo masculino.

4.4 PERFIS DE COMPETÊNCIAS E HABILIDADES DO ENGENHEIRO DE PRODUÇÃO SOB A PERSPECTIVA DAS ORGANIZAÇÕES

Com base nos resultados obtidos na pesquisa de campo, foram traçados dois perfis das habilidades e competências requeridas pelo mercado de trabalho para o Engenheiro de Produção, para as organizações do Século XXI.

O Gráfico 12 foi definido a partir das respostas da afirmação 1: *São critérios essenciais em uma avaliação para a contratação de um Profissional de Engenharia de Produção*, contidas na Tabela 1.

Gráfico 12 – Perfil de competências e habilidades essenciais no momento da contratação de um Profissional de Engenharia de Produção





Fonte: Os Autores (2019).

Tabela 1 – Média de avaliações de todas competências e habilidades essenciais no momento da contratação de um Profissional de Engenharia de Produção

Competências	Grau de Concordância
Ter compromisso com a ética	95%
Ter capacidade de aprender	94%
Ser proativo	94%
Possuir iniciativa	93%
Ser focado em resultados	93%
Possuir bom relacionamento interpessoal	92%
Ter potencial	91%
Ser analítico	90%
Ser dinâmico	90%
Visão de Dono	88%
Ser digital	88%
Visão da importância da responsabilidade social, ambiental e econômica	85%
Instituição de ensino bem posicionada no mercado	65%
Ter desenvolvido atividades extracurriculares durante o curso	60%

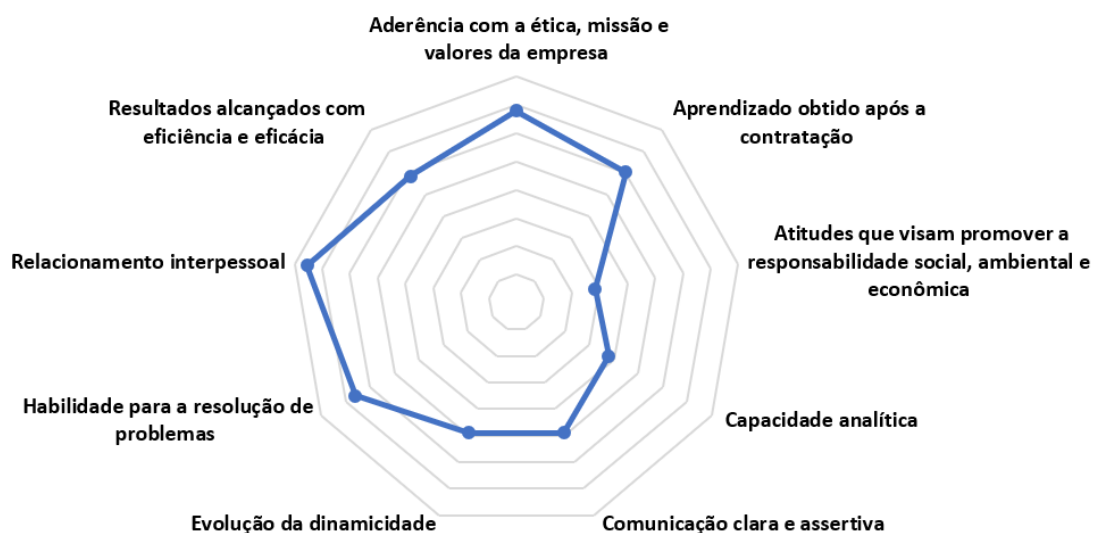
Fonte: Os Autores (2019).

Na definição do perfil de competências e habilidades essenciais para a contratação de um Profissional da Engenharia de Produção, optou-se por desconsiderar os critérios *Instituição de Ensino bem posicionada no mercado* e *Ter desenvolvido atividades extracurriculares durante o curso* como: *iniciação científica, projetos integradores, Empresa Júnior, etc.* pois entende-se que esses critérios tiveram um grau de concordância abaixo do esperado como mínimo para ser considerado como um critério essencial. O grau de concordância considerado mínimo é 70%.

O Gráfico 13 foi gerado com base nas respostas da afirmação 2: *São critérios essenciais em uma avaliação de desempenho de um Profissional de Engenharia de Produção*, presentes na Tabela 2.



Gráfico 13 – Perfil de competências e habilidades essenciais em uma avaliação de desempenho de um Profissional de Engenharia de Produção



Fonte: Os Autores (2019).

Tabela 2 – Média de avaliações de todas competências e habilidades essenciais em uma avaliação de desempenho de um Profissional de Engenharia de Produção

Competências	Grau de Concordância
Relacionamento interpessoal	95%
Aderência com a ética, missão e valores da empresa	94%
Habilidade para a resolução de problemas	93%
Aprendizado obtido após a contratação	92%
Resultados alcançados com eficiência e eficácia	92%
Comunicação clara e assertiva	90%
Evolução da dinamicidade	90%
Capacidade analítica	88%
Atitudes que visam promover a responsabilidade social, ambiental e econômica	86%
Superação da expectativa obtida na hora da contratação	66%
Aplicação de conhecimentos teóricos e práticos na execução aprendidos durante o curso	65%

Fonte: Os Autores (2019).



Na definição do perfil de competências e habilidades essenciais em uma avaliação de desempenho de um Profissional da Engenharia de Produção, os pesquisadores optaram por não pontuar os critérios *Superação da expectativa na hora da contratação e Aplicação de conhecimentos teóricos e práticos na execução das atividades que foram aprendidos durante o curso* pois entende-se que, esses critérios tiveram um grau de concordância abaixo do estipulado como mínimo para ser considerado como um critério essencial. O grau de concordância mínimo é 70%.

Com o objetivo de identificar outras competências e habilidades essenciais para a contratação dos graduandos de EP, foi perguntado aos gestores: **Na hora da avaliação para contratação de um Engenheiro de Produção, há algum outro critério essencial que não foi listado?** Os resultados estão transcritos abaixo:

- “Conhecimento de outras línguas”
- “Ímpeto ao lidar com situações problemáticas”
- “Cumprir metas”

A presente pesquisa demonstra que se torna imperativo analisar outras competências e habilidades essenciais na avaliação de desempenho dos Engenheiros de Produção, o que se deu através seguinte questão aberta: **No momento da avaliação de desempenho de um Engenheiro de Produção, existe algum outro critério essencial que não foi listado?** As respostas abaixo sintetizam a opinião dos gestores acerca da questão:

- “Saber adaptar o discurso para cada interlocutor”
- “Síntese de informações relevantes”
- “Postura no ambiente de trabalho”
- “Ter foco no cliente”

Optou-se pela não inclusão das competências e habilidades sugeridas pelos próprios gestores nos perfis traçados anteriormente pois não foi possível inferir o grau de concordância dos respondentes, na aplicação do instrumento de pesquisa, com os critérios apresentados e também porque os critérios podem representar uma característica desejada pelo próprio gestor. Ressalta-se que estes não devem ser desconsiderados pois poderão se tornar variáveis para estudos futuros.



6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou traçar um perfil de habilidades e competências gerenciais esperado pelo mercado de trabalho dos futuros Engenheiros de Produção confrontando as habilidades e competências presentes na literatura com a percepção de gestores que atuam em empresas de diversos segmentos do mercado e contrataram estes profissionais recentemente. Durante a análise dos resultados obtidos foi observado que existe uma tendência por parte dos entrevistados em desconsiderar a Instituição de Ensino Superior de um candidato na hora da contratação. Foi inferido que o desenvolvimento de atividades extracurriculares durante a graduação não é um critério a ser considerado, podendo-se ainda concluir que 75,5% dos gestores concordam que ter compromisso com a ética é um critério essencial para ingressar no mercado de trabalho.

Os resultados obtidos com a pesquisa indicaram ainda que as relações interpessoais são fator determinante no desempenho das atividades. Observou-se ainda que 100% dos respondentes concordam que o aprendizado deve ser contínuo em qualquer momento da vida do profissional, seja antes ou depois de ingressar no mercado de trabalho.

Com base nos resultados obtidos, foi apresentada uma proposta de dois perfis de competências e habilidades de um profissional de Engenharia de Produção, sendo um para a contratação dos futuros profissionais e outro para o desempenho das atividades dos profissionais que já atuam no mercado. Nesta proposta foram apresentados apenas os critérios pré-estabelecidos e que tiveram um grau de concordância acima de 50%, que poderiam ser melhorados ou incrementados com os critérios sugeridos pelos próprios entrevistados, porém, entende-se que os critérios apresentados diretamente pelos gestores podem representar uma competência ou habilidade muito específica, sendo necessário avaliar o grau de concordância dos respondentes, sujeitos da pesquisa, com o critério em questão.

Ressalta-se que não se pode generalizar os resultados e propostas aqui relatados para todas as empresas que contratam profissionais da EP, pois apesar da variedade de segmentos, duas das principais limitações apresentadas por este estudo foram: o instrumento de pesquisa ter sido aplicado por acessibilidade e a análise feita exclusivamente na cidade de São Paulo, podendo não representar outras regiões do território nacional.

Portanto, mesmo com as dificuldades e limitações apresentadas, este estudo pode vir a contribuir como insumo para estudantes e profissionais de Engenharia de Produção atingirem o sucesso no mercado e se manterem competitivos.



VIII SINGEP

Simposio Internacional de Gestao de Projetos, Inovacao e Sustentabilidade
International Symposium on Project Management, Innovation and Sustainability
ISSN: 2317-8302

8TH INTERNATIONAL CONFERENCE



Por fim, propõe-se que sejam realizadas pesquisas em maiores escalas com a finalidade de: ampliação do escopo de pesquisa de campo para outras regiões, aplicação de outros meios para a pesquisa e utilização de outras fontes literaturas.

7 REFERÊNCIAS

- ABEPRO. Associação Brasileira de Engenharia de Produção. 2001. Disponível em < <http://www.abepro.org.br/> >. Acesso em: 23 nov. 2018.
- ABEPRO. Associação Brasileira de Engenharia de Produção. 1998. Disponível em < <http://www.abepro.org.br/arquivos/websites/1/DiretrCurr19981.pdf> >. Acesso em: 02 fev. 2019.
- BRITO, L.; PAIVA, L.; LEONE, N. **Perfil de competências gerenciais no Ensino Superior Tecnológico. Revista Ciências Administrativas**, v. 18, n. 1, p. 189-216, jan./jun. 2012.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas. 4a. ed.**, Rio de Janeiro: Editora Manole, 2014.
- CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração. 9a. ed.**, Rio de Janeiro: Editora Manole, 2014.
- GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social. 6. ed.** São Paulo: Atlas, 2008.
- GREEN, P. C. **Desenvolvendo Competências Consistentes – Como Vincular Sistemas de Recursos Humanos a Estratégias Organizacionais.** Qualitymark. Rio de Janeiro. 2002.
- KERZNER, H. **Applied project management: best practices on implementation.** New York, John Wiley & Sons, Inc. 2003.
- KNAPIK, J. **Gestão de pessoas e talentos.** Curitiba: Editora Ibplex, 2008.
- PERRENOUD, P. **Construir: as competências desde a escola.** Porto Alegre: Artmed, 1999.
- RICHARDSON, R. **Pesquisa social: métodos e técnicas.** São Paulo: Atlas, 1999.
- STONER, J. A. F.; FREEMAN, R. E. **Administração. 5. ed.** Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil, 1999.
- TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em educação.** São Paulo: Atlas, 1987.