



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS VII - GOVERNADOR ANTÔNIO MARIZ
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

JOSÉ EMANUEL LAURENTINO DINIZ

**A IDENTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS NO
TERCEIRO SETOR: UM ESTUDO DE CASO EM UM PROJETO
SOCIAL NA CIDADE DE BOA VENTURA, PARAÍBA.**

**PATOS - PB
2018**

JOSÉ EMANUEL LAURENTINO DINIZ

**A IDENTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS NO TERCEIRO SETOR:
UM ESTUDO DE CASO EM UM PROJETO SOCIAL NA CIDADE DE BOA
VENTURA, PARAÍBA.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração, na Universidade Estadual da Paraíba.

Área de concentração: Gestão de Pessoas.

Orientadora: Esp. Cinthia Moura Frade.

**PATOS - PB
2018**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

D585i Diniz, Jose Emanuel Laurentino.
A identificação de competências essenciais no Terceiro Setor [manuscrito] : Um estudo de caso em um projeto social na cidade de Boa Ventura, Paraíba / Jose Emanuel Laurentino Diniz. - 2018.
28 p. : il. colorido.
Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas , 2018.
"Orientação : Profa. Esp. Cinthia Moura Frade , Coordenação do Curso de Ciências Exatas - CCEA."
1. Terceiro setor. 2. Competência profissional. 3. Projeto social. I. Título
21. ed. CDD 658.3

JOSÉ EMANUEL LAURENTINO DINIZ

A IDENTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS NO TERCEIRO SETOR: UM
ESTUDO DE CASO EM UM PROJETO SOCIAL NA CIDADE DE BOA VENTURA,
PARAÍBA.

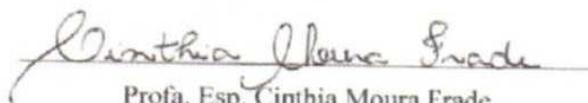
Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Administração, na Universidade
Estadual da Paraíba.

Área de concentração: Gestão de Pessoas.

Orientadora: Esp. Cinthia Moura Frade

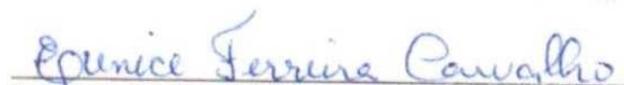
Aprovado em: 27/11/2018.

BANCA EXAMINADORA



Profª. Esp. Cinthia Moura Frade

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)


Profª Me. Eunice Ferreira Carvalho (Examinadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)


Prof. Esp. Mateus Lima Vieira (Examinador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

A Deus, meu tudo, por toda força e perseverança vividas até aqui, DEDICO.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ser meu guia e porto seguro, diante de tantas batalhas vivenciadas durante esta trajetória.

Aos meus queridos familiares que de forma brilhante me acompanharam até aqui, mesmo com tantas dificuldades na graduação. À minha mãe que de forma intensiva me proporcionou aconchego e cuidado para a inteira realização do meu curso superior. Ao meu pai, irmã e todos que sempre lutaram para ver a minha realização no campo acadêmico.

À Universidade Estadual da Paraíba - Campus Patos, lugar que me abraçou e onde fui recebido com muita alegria desde o primeiro dia nesta instituição de ensino de destaque no estado da Paraíba. A todos os meus queridos docentes, que de forma ímpar me ensinaram muito mais que termos técnicos ou conteúdos programáticos, mas lições de vida que levarei para sempre eternizadas em meu coração.

À minha estimável orientadora Cinthia que de forma espetacular e muito paciente me ajudou na construção deste trabalho, em nome dela gostaria de externar meus sinceros agradecimentos a todos os meus professores que contribuíram de forma exemplar para a minha formação.

À professora Eunice por todo apoio e ensinamento repassados durante essa trajetória, meu muito obrigado por cada dúvida que se prestou a sanar e pelas ricas oportunidades obtidas na pesquisa científica, eu nunca as esquecerei. Meus votos de bênçãos e agradecimentos ao professor Mateus por aceitar fazer parte da banca avaliadora deste artigo.

Aos meus colegas de turma que muito contribuíram para o meu crescimento humano e profissional, o meu muito obrigado, apenas para citar alguns: Jeane, João, Aldenice, Isabel, Aluska, Ieza, Manuel, Joicy, Diego, Katarina, Gilmar, Milena, Juciarina e sem esquecer os nomes dos que não terminaram com a nossa turma, mas que fizeram parte da nossa caminhada, minha gratidão à aluna Mirela e sucesso na sua trajetória. Na ocasião, em nome das colegas de luta, Andreza Campos e Valdeana Pereira, expressar todo o companheirismo, além dos motoristas dos ônibus pela incansável ajuda, muito obrigado.

Ao Projeto Vida, em nome da direção e monitores por me ajudarem com as respostas do meu questionário para poder finalizar o meu trabalho de conclusão de curso, meu muito obrigado. A todos vocês, meus votos de sucesso nos seus caminhos e que o bondoso Deus os conduza em paz.

O modelo de gestão por competências é apresentado como capaz de integrar a gestão de pessoas, alinhando horizontalmente os diversos processos da área e, verticalmente, articulando-os à estratégia da Organização (SANTOS, 2008, p.04).

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	08
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	09
2.1 Gestão de pessoas.....	09
2.2 Gestão por competências.....	10
2.3 Contextualização do terceiro setor.....	13
2.4 Projetos sociais no Brasil.....	13
3 METODOLOGIA.....	14
3.1 Caracterização do objeto de estudo.....	14
3.2 Caracterização da pesquisa	14
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	16
CONSIDERAÇÕES FINAIS	21
REFERÊNCIAS.....	23
APÊNDICE.....	27

A IDENTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS NO TERCEIRO SETOR: UM ESTUDO DE CASO EM UM PROJETO SOCIAL NA CIDADE DE BOA VENTURA, PARAÍBA.

José Emanuel Laurentino Diniz¹

RESUMO

As organizações que desempenham atividades relacionadas ao terceiro setor exigem uma maior evidência de seus gestores quanto à efetuação das competências na realidade da instituição. Com o objetivo de investigar as competências desenvolvidas pelos monitores atuantes em um projeto social na cidade de Boa Ventura-PB e como a gestão por competências pode contribuir para o melhor desenvolvimento das crianças assistidas por esse projeto social citado, este estudo apresenta de fato como esses atores se comportam diante dos desafios que se apresentam para as organizações nos tempos atuais. O presente artigo utiliza uma estratégia de pesquisa qualitativa. A coleta de dados foi realizada mediante entrevista semiestruturada feita com uma amostra de dez dos treze monitores atuantes na organização. Os principais resultados revelaram a maneira como cada um enxerga a sua atuação no projeto social, assim como a forma de agir com relação ao cuidado com cada criança no desempenho das suas competências, a fim de se obter resultados satisfatórios. Em confronto a esse pensamento se observa da parte de alguns a falta um treinamento inicial para o cumprimento da função assim como a disposição de tempo para a excelência da profissão. Tais discrepâncias, no entanto, permitem que este trabalho seja um caminho para a realização de estudos e a descoberta de novas propostas para o desenvolvimento desse campo de análise.

Palavras-chave: Terceiro setor. Competências. Monitores.

1 INTRODUÇÃO

Desde o início de toda civilização sempre existiu a necessidade de que houvesse a comunicação e as relações econômicas e sociais, situação essa que não foi diferente no Brasil, sendo um país conhecido por suas desigualdades e incertezas, surgindo, desde então, a preocupação e urgência de maior igualdade entre os habitantes, sendo a criação de projetos sociais uma alternativa viável a fim de amenizar tais problemas.

Os projetos sociais, nos seus mais variados aspectos e alvos a serem alcançados, possuem a capacidade de analisar o perfil dos participantes, e através de políticas e incentivos externos, buscar favorecimento para a ajuda e crescimento.

Frente ao exposto se observa com maior vigor a conjuntura de associações com papel social no âmbito nacional e até internacional, conforme afirma Panceri (2001), ao dizer que as

¹Aluno de Graduação em Administração na Universidade Estadual da Paraíba - Campus VII.
Email: josemanuel Laurentino Diniz@hotmail.com

organizações filantrópicas, existem em todo mundo e objetivam uma atuação mais social que econômico.

O presente artigo, frente a essa discussão, tem como problemática: Quais as competências essenciais desenvolvidas pelos monitores atuantes em um projeto social na cidade de Boa Ventura-PB?

Essas competências podem ser trabalhadas nas chamadas ONGs, Organizações Não Governamentais, como uma junção de pessoas concentrada em um setor da sociedade civil que se desenvolve sem fins econômicos, tendo como principal papel lutar por objetivos coletivos (ROCHA, 2003).

Essas organizações de cunho social possuem o propósito de libertar pessoas que vivem à margem da sociedade, uma grande parcela desses seres sociais, por exemplo, são crianças, vítimas de negligência, violência física, desrespeito moral, tendo até casos de descuido com relação ao acompanhamento escolar básico, sendo assim, a educação, por sua vez, bem como a consciência e responsabilidade familiar são contribuições significativas para a retirada de menores deste cenário precário e caótico nos quais muitas vivenciam diariamente, como escreve Rego (2003, p.22) “a escola e a família compartilham funções sociais, políticas e educacionais, na medida em que contribuem e influenciam a formação do cidadão”.

Assim, o referido artigo tem como objetivo geral: Investigar as competências desenvolvidas pelos monitores atuantes em um projeto social na cidade de Boa Ventura-PB e conta com os seguintes objetivos específicos:

- Identificar os conhecimentos, habilidades e atitudes, sob a visão dos monitores, pertinentes às atividades por eles desempenhadas;
- Examinar a importância das competências desenvolvidas para o alcance dos objetivos organizacionais e, por fim;
- Identificar a relevância do projeto social para a comunidade.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Numa pesquisa científica, o referencial teórico é de suma importância, pois tem como objetivo dar consistência ao estudo, apresentando um embasamento, permitindo assim, uma maior veracidade e confirmação na temática estudada, segundo complementa Fonseca (2009) ao afirmar que o referencial direciona as teorias que pertencem a outros autores e fornece o enquadramento e objetivo da pesquisa.

2.1 Gestão de pessoas

Um dos campos da administração que serve para sustentar a ideia e confiabilidade de cada ator dentro da organização é a gestão de pessoas, a qual apresenta um papel fundamental como evidenciado nos estudos de Marques (2018, p.03): “a gestão de pessoas é empregada conforme as estratégias que possibilitem a atração, potencialização, além de administrar e reter o papel das pessoas em uma organização”. Para que isso seja de fato efetivado, é preciso que se tenha a cooperação de cada colaborador, a fim de obter melhores resultados por meio das competências desenvolvidas.

Lacombe e Heilborn (2003) defendem que a gestão de pessoas é o conjunto de alguns esforços, como: planejar; organizar; dirigir e controlar as atividades de um grupo. Isso se torna fundamental para o alcance de melhores resultados, já Chiavenato (2005, p. 9) ao discutir sobre gestão de pessoas, cita que é “o conjunto de decisões integradas sobre as relações de emprego que influenciam a eficácia dos funcionários e das organizações”.

2.2 Gestão por competências

Um dos conceitos mais discutidos na área da administração diz respeito à gestão por competências, que pode ser compreendida como “um conjunto de políticas, práticas, padrões, além de instrumentos empregados por empresa para o desenvolvimento do comportamento humano” (FISCHER, 2001).

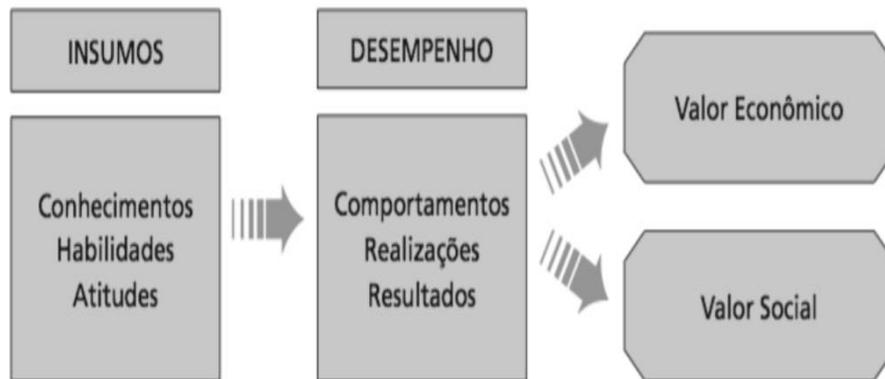
A proposta da gestão por competências é compreender quais são as atividades organizacionais críticas ao seu desempenho, desdobrando-as em termos de competências profissionais e desenvolvendo-as junto aos colaboradores.

Miranda (2006) contribui, neste contexto, ao definir competência empresarial como uma ação responsável e reconhecida, a qual integra habilidades que constituem valor econômico e social, sendo estes voltados à organização e ao indivíduo, respectivamente.

Diante disso, é preciso que cada colaborador realize um bom desempenho dentro do seu campo de trabalho, com isso a gestão por competências aparece tendo importantes objetivos a serem alcançados, como mobilizar, integrar, além de desenvolver e transferir conhecimentos, habilidades e experiências que aumentem o reconhecimento da organização e dos funcionários (LEME, 2008) podendo assim, desempenhar de maneira mais adequada a função proposta, trazendo benefícios tanto para si, quanto para a empresa.

Conforme esse parâmetro, as competências deixaram, segundo as mudanças sociais e temporais, de ter preferencialmente finalidade econômica, passando a possuir poder social, segundo descreve Fleury e Fleury (2001) na figura abaixo:

Figura 1 - Competências como fonte de valor para o indivíduo e a organização

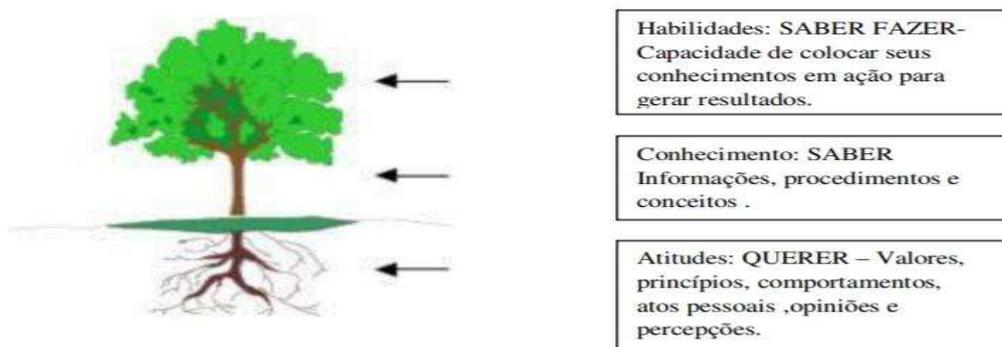


Fonte: Fleury e Fleury (2001) com adaptações

Para Panceri (2001), as competências são o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, ou seja, o primeiro diz respeito às informações que se obtém a respeito das coisas, que é armazenado pelos atores e utilizado quando necessário; o segundo ponto são atuações técnicas e cheias de capacidade, com finalidade de se alcançar resultados positivos e por fim, as atitudes estão relacionadas à orientação das pessoas quanto a sua forma de agir, ações essas, que são indispensáveis para um bom desempenho enquanto profissional.

A gestão por competência serve, nesse paralelo, como intermediadora de relações e ações conjuntas, a fim de destacar em cada ato, uma importância de legado e contribuição à empresa ou instituição a qual faz parte, conforme evidencia Gramigna (2007), através da figura abaixo em que mostra os conceitos discutidos:

Figura 2 - Metáfora da Árvore

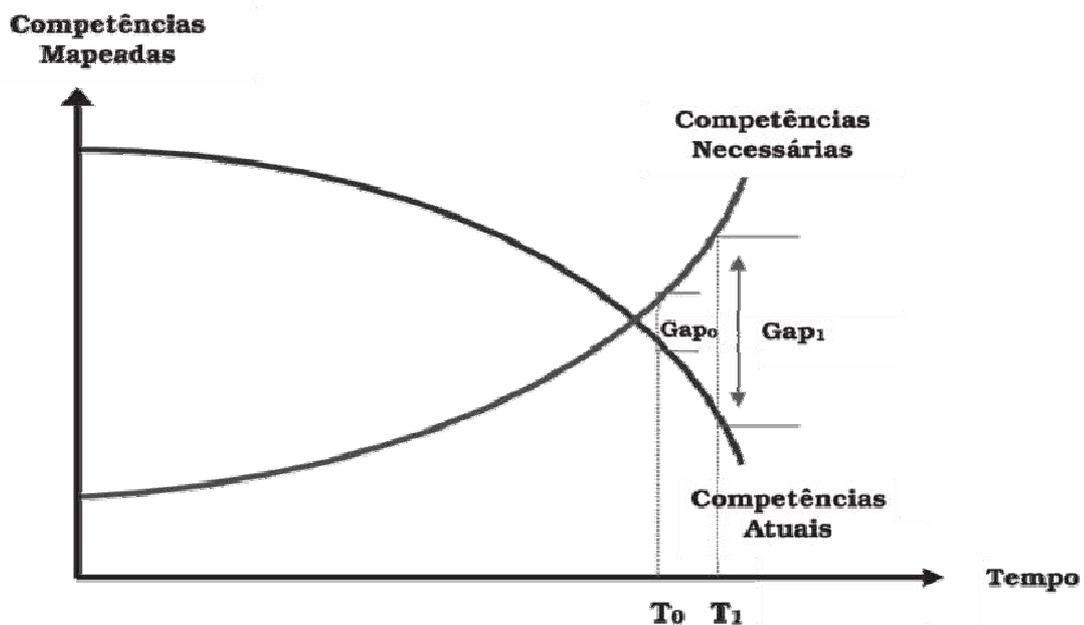


Fonte: Gramigna (2007)

Com isso, observa-se que o fundamento central das competências empresariais está no saber teórico, no saber fazer e no querer fazer que, em conjunto, permitem a execução da ação nesses três parâmetros. O tronco corresponde ao conhecimento que se tem a respeito das coisas que podem ser armazenadas para se utilizar quando necessitar, já a raiz corresponde à avaliação favorável ou desfavorável do comportamento, em que representa a disposição interna do colaborador mediante um elemento do mundo externo e que orienta a sua conduta e, por fim, a copa da árvore representa as habilidades adquiridas para a realização do trabalho (GRAMIGNA, 2007).

Dentro desse contexto, pode-se considerar que as competências são mapeadas por critérios ou tratadas por meio de diagnósticos, denominados assim, como competências necessárias ou atuais (dentro das estratégias da função). Isso é verificado por meio da figura abaixo, representada por Marques (2013):

Figura 3 - Mapeamento das competências para a Administração.



Fonte: Marques (2013)

Para que haja excelência no desenvolvimento e mapeamento das competências é necessária à aplicação de métodos e técnicas de pesquisa social para coleta de dados, sendo realizada mediante alguns procedimentos em que mostram o diagnóstico das atividades desempenhadas com relação ao tempo exercido e dependendo da sua natureza, que podem ser de dois tipos: atuais ou de necessidade.

2.3 Contextualização do Terceiro Setor

Segundo Ebsen (2003, p. 10), “terceiro setor é representado por organizações sem fins lucrativos, mantidas pela iniciativa e participação social da sociedade civil, dando continuidade às práticas tradicionais da caridade e filantropia”. Não são atuais as ações direcionadas para auxiliar o próximo ou indivíduos em situação de vulnerabilidade, na verdade, o que há de novo em tais práticas se refere ao grau de legitimidade e o destaque social no contexto atual (BARROS, 2013).

O terceiro Setor emergiu no Brasil nos anos de 1990 para rapidamente se expandir, mudando o conceito antes dominante do serviço social, com base em organizações dedicadas a ações de atividade voluntária (ALVES, 2004, p.03). Dentro desse campo de atuação, há competências organizacionais que são imprescindíveis para o bom exercício da função, sendo estas: a proximidade com o público, a capacidade de sensibilizar e mobilizar recursos humanos, além de atuar como agentes na promoção de mudanças e transformações da realidade (BRASIL; PIMENTA, 2006).

Em se tratando ainda do terceiro setor, Rothgiesser (2004, p. 2) afirma que é “a área da economia em que indivíduos atuam de modo voluntário em atividades que promovam os interesses sociais e comunitários”, tarefas essas essenciais para o desenvolvimento de ações dentro dos projetos de cunho social e assistencialista.

2.4 Projetos sociais no Brasil

O projeto social tem como fundamento ajudar estratos de comunidades menos favorecidas, e no Brasil isso tem sido uma realidade, pois várias entidades têm se juntado em prol do bem coletivo, a fim de servir através de mecanismos de ajuda e defesa aos povos sem privilégios e sem ascensão social. Confirmando esse pensamento, Acezos (2011, p.80) afirma: “Os projetos sociais constituem-se instrumentos de grande eficácia no combate à exclusão e na construção da cidadania”.

Há muito tempo o enfrentamento social é presente na sociedade brasileira, desafio esse refletido pelo engajamento de atores envolvidos com o confronto de problemas que afligem grupos sociais, e isso é observado desde o patrimonialismo em que o Estado detinha total poder sobre as camadas sociais além da autoridade exercida pela Igreja, assim, o povo passou a ser alcançado pela ajuda vinda desses e demais atores, surgindo nessa premissa, ainda de forma incipiente, o que se chama hoje de programas de assistência social.

Os projetos sociais no Brasil, além de desempenharem responsabilidade social servem como instrumento de amparo, com isso surge, para uma melhoria de vida dos habitantes dessa nação, a ideia da formação de grupos, que possam interferir nessas realidades, trazendo mudanças consideráveis, sendo em contrapartida pontos alarmantes que merecem atenção e cuidado, como por exemplo, analfabetismo, fome, miséria, desemprego, violência, dados da realidade brasileira e mundial, França *et al.* 2015, por sua vez, menciona que o Terceiro Setor é composto por organizações particulares, porém, que andam dedicadas a realização de objetivos sociais ou públicos, embora não sejam vinculadas ao governo.

3 METODOLOGIA

3.1 Caracterização do objeto de estudo

O Projeto Vida deu início em setembro de 2014 na cidade de Boa Ventura, na Paraíba, no sertão nordestino, numa área denominada Vale do Piancó, marcada dificuldades financeiras, motivadas pela falta de emprego e ascensão social. A cidade foi selecionada dentre outras na mesma região e que passam pela mesma situação econômico-financeira, vindo logo após uma equipe para verificação do lugar e consequente aceite, sendo realizado um acordo e início do Projeto na cidade citada.

Tais condições despertam a atenção de vários atores engajados nessas causas, como treze monitores, diretor, secretários, técnicos administrativos, cozinheiras, auxiliares de serviço geral, agentes de apoio, nutricionista, assistente social, professores de música, agente de alfabetização, psicólogo, profissionais de educação física, disciplina, apoio espiritual entre outros auxílios através de incentivos financeiros advindos de uma instituição filantrópica internacional denominada “Compassion”.

A Compassion é uma organização internacional, sem fins lucrativos, de cunho evangélico, que tem como objetivo principal ajudar no desenvolvimento de crianças que vivem em situações de vulnerabilidade social no mundo, teve a sua criação em 1952 pelo reverendo Everett Swanson em resposta à pobreza de crianças na Coreia que, devido à guerra, estavam se tornando órfãs (SOUSA, 2016).

3.2 Caracterização da pesquisa

O método como se estrutura um trabalho científico é muito importante, pois, através dele é possível compreender de forma precisa a maneira como a pesquisa foi realizada, consoante afirma Cervo *et al* (2007, p.09) “metodologia de pesquisa científica é o nome que

recebe parte da ciência que investiga os métodos usados na construção e apresentação de pesquisas científicas”.

Quanto à abordagem, a pesquisa é classificada como qualitativa, cuja função é fazer a análise e a discussão em torno da temática apresentada, o que se comprova nos estudos realizados por Diehl e Tatim (2006), nos quais eles afirmam que a pesquisa qualitativa é construída com enfoque na compreensão e na interpretação dos significados dos próprios sujeitos ou ainda conforme Forte (2004, p.09), o qual afirma que “nas pesquisas qualitativas há uma predominância de classificações, de análises mais dissertativas, de menos cálculos”.

Quanto aos objetivos, a referida pesquisa tratou-se de um estudo de caráter exploratório que tem como proposta proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito (GIL, 2002). Esse pensamento também é percebido por Zanella (2012), onde menciona que esse tipo de pesquisa tem a finalidade de ampliar o conhecimento a respeito de um determinado fenômeno, todas as informações são necessárias para o entendimento profundo da posição de todos os monitores envolvidos diretamente com o apoio dos beneficiários.

Quanto aos procedimentos, esta pesquisa se classificada pelo método estudo de caso, que é, segundo Adlmaier e Sellitto (2007), um método de pesquisa que tem como objetivo examinar em profundidade um fenômeno atual, mais precisamente quando os limites entre contexto e fenômeno não são tão evidentes. Assim, busca a informação diretamente com a população pesquisada, que é representada por monitores do Projeto Vida.

O universo da pesquisa, por sua vez, equivale ao subgrupo dos componentes da população que apresentam possibilidade em participar do estudo (MALHOTRA, 2006), que no caso do presente artigo são monitores, os quais desenvolvem atividades ligadas a crianças (entre 4 e 11 anos) no projeto social. A amostra é, segundo Jacobsen (2016, p. 23), “um conjunto representativo da população”, os quais se propuseram a participar do estudo.

Para a coleta de dados, foi realizada uma entrevista semiestruturada

para interação entre o entrevistador e o entrevistado favorecendo as respostas espontâneas. Elas também possibilitam uma abertura e proximidade maior entre entrevistador e entrevistado, o que permite ao entrevistador tocar em assuntos mais complexos e delicados, ou seja, quanto menos estruturada a entrevista maior será o favorecimento de uma troca mais afetiva entre as duas partes (BONI; QUARESMA, p.8, 2005).

Para a análise dos dados se observou as falas dos entrevistados realizando uma observação interpretativa das respostas dos monitores por meio de uma entrevista semiestruturada, contendo uma análise a respeito do perfil sociodemográfico dos

entrevistados, além de doze perguntas condizentes com o tema proposto. Vale salientar que a entrevista é utilizada na investigação social, para a coleta de dados, permitindo dessa forma um maior envolvimento dos entrevistados na pesquisa (DIEHL;TATIM, 2006).

As perguntas foram efetuadas em reunião preestabelecida, sendo esta devidamente autorizada pela responsável do Projeto Vida. A população a ser analisada é composta por 13 (treze) monitores, porém dentre esses, 10 (dez) mostraram interesse em participar da pesquisa no dia escolhido para a realização da mesma, o que diz respeito a aproximadamente 77% da amostra da população, além disso, a entrevista foi feita de forma individual e gravada.

Com intuito de simplificar e tornar mais compreensível a análise e discussão dos resultados, os entrevistados foram categorizados da seguinte forma: E1, E2, E3, E4...E10 , de acordo com a ordem cronológica da coleta de dados, ou seja, seguindo a ordem do primeiro ao último entrevistado, mantendo, neste sentido, o anonimato dos sujeitos entrevistados.

A entrevista durou quatro horas, momento designado às respostas dos monitores mediante as perguntas que lhes iam sendo realizadas e com relação à distribuição dos pontos usados acima (E1, E2, E3, E4...E10) como forma de discorrer as respostas dos entrevistados foi usada pelos critérios de semelhança ou dicotomia no que diz respeito às respostas ditas no momento da entrevista.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Em relação ao perfil sociodemográfico dos entrevistados, os dados obtidos foram apresentados, conforme indicados no Quadro 1 a seguir:

Quadro 1: Perfil Sociodemográfico dos Monitores

VARIÁVEIS	CATEGORIAS	NÚMERO	%
SEXO	FEMININO	09	90
	MASCULINO	01	10
IDADE	25-35 ANOS	04	40
	36-45 ANOS	05	50
	> 45 ANOS	01	10
ESCOLARIDADE	CURSO SUPERIOR COMPLETO	07	70
	CURSO SUPERIOR INCOMPLETO	01	10
	ENSINO MÉDIO	02	20
FUNÇÃO	MONITOR(A)	10	100

TEMPO DE ATUAÇÃO	ATÉ 7 MESES	01	10
	ENTRE 7 MESES E 1 ANO	01	10
	2 ANOS	02	20
	3 ANOS	03	30
	4 ANOS	03	30

Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

O primeiro questionamento realizado aos monitores entrevistados diz respeito a qual seria a missão da organização. Costa (2007) compreende missão como “as questões básicas, como: o que é e para que serve aquela organização - isso resultaria na sua função de ser”. De acordo com E3 trata-se de “auxiliar a criança em seu processo de desenvolvimento cognitivo, social, interpessoal e espiritual, bem como auxiliá-lo no que diz respeito às necessidades econômicas e de saúde”. Tal pensamento foi consonante aos demais participantes que de forma direta ou indireta compartilharam da mesma ideia, tendo a citada como destaque.

Dando continuidade à entrevista, os monitores foram interrogados sobre quais atividades eles desenvolvem e quais os resultados obtidos por intermédio delas. Mais uma vez, houve quase que de forma unânime o consenso no resultado da indagação, conforme ficou evidente na resposta de E1 em que disse: “as atividades são praticadas a partir de um tema abordado no plano de aula e com isso serve para levar a criança a executar de forma mais dinâmica o tema proposto”.

Compartilhando do mesmo pensamento, E5 diz que “as atividades são feitas através da troca de conhecimentos entre monitor e beneficiário e ainda desenvolve o ensino e a aprendizagem”. Com isso, se observa a importância do cuidado na execução das tarefas realizadas pelo agente, a fim de conseguir obter resultados satisfatórios.

As competências são combustíveis que levam ao harmonioso encadeamento das atividades no processo de aprendizagem e crescimento das crianças assistidas no projeto social como uma articulação eficaz na diversidade de saberes o que requer a mobilização de várias capacidades e habilidades dos envolvidos, afirma (PANCERI, 2001), ou seja, é necessário que cada um se doe para o exercício da função, a fim de obter êxito ao final, como citado nas respostas dos monitores.

O próximo questionamento se enquadra na discussão do treinamento inicial para o desempenho da função, o qual obteve respostas contraditórias, pois enquanto E6 salienta: “(...) não participei de capacitação no projeto”, E3 relata: “foram realizados encontros para

explicar o objetivo do projeto”, ou seja, mediante esse parâmetro se observa uma relevante discordância entre as mesmas, refletindo diretamente no resultado almejado.

Observa-se ainda, dentro desse cenário, a importância quanto ao trabalho em equipe, e, diante disso, foi questionado como cada um enxerga sua contribuição referente à interação com os seus colegas na realização de sua função e qual o aprendizado dentro dessa esfera. Nobre (2001) abordando sobre essa questão, diz ser preciso investir em treinamento, desenvolvimento e melhoria do desempenho dos funcionários.

Vale salientar que, de acordo com as respostas, E9 destaca: “em um trabalho em equipe tudo se torna mais fácil e gratificante” e E4, ao afirmar que “serve para interagir, tirar as dúvidas uns com os outros, desenvolver tarefas, aplicando de acordo com cada assunto”, nota-se que cada envolvido entende a importância da unidade no que diz respeito à aplicação das suas tarefas objetivando a excelência no resultado.

Tal cenário é discutido por Rossetti *et al.* (2007) ao destacar que toda função para que seja efetivada é imprescindível que haja conhecimento por parte dos atores, com isso é necessário que uma organização, de fato, possa gerenciar seu conhecimento e criar condições para um crescimento competitivo.

Sabendo que as competências envolvem um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes (GRAMIGNA, 2007), foi indagado quais os conhecimentos necessários para o desempenho do trabalho exercido. E10 disse: “É preciso saber e entender tudo o que for realizar ou fazer, antes, é necessário que haja um planejamento”. E2, por sua vez, responde: “eu preciso saber o que estou falando para que eles possam aprender, por exemplo, as lições e as atividades eu estudo em casa e trago para eles fazerem aqui na sala”, diante disso percebe-se a dicotomia na relação no que seria de fato o conhecimento necessário para o trabalho e o conhecimento tido como superficial quanto à sua execução em sala de aula.

Com relação à prática do saber-fazer (habilidades), E8 respondeu de acordo com seu senso crítico: “passar para as crianças o que sabemos...” e pelos teóricos observa-se que o conceito está, além disso, conforme Moretto (2002), as habilidades estão centradas na excelência do saber-fazer. As atitudes, no entanto, segundo o nível de relevância com as quais são compreendidas para a realização das suas atividades no projeto social, possuem diferentes visões, sendo enfatizadas, por exemplo, pela E3 como “(...) criatividade, habilidades, execução de trabalhos manuais (...)”.

Na organização há entraves caso essas competências não sejam efetivamente cumpridas. E foi baseado nisso o próximo questionamento, em que foi debatido como precisa melhorar a atuação de cada monitor quanto às características que cada um possui ou não

possui. A maioria dos entrevistados apresenta uma opinião semelhante, destacando-se E8 e E6, onde dizem, respectivamente: “preciso melhorar a criatividade de artes e ser mais tolerante no controle com a turma no momento da realização da atividade, me relacionar melhor” e “eu possuo habilidades manuais, práticas relacionadas a ludicidade e etc., necessito desenvolver mais a ousadia e não possuo habilidade artística, ex.: teatro com dramatização”. Com a identificação desses requisitos percebe-se que cada monitor possui habilidades próprias, fundamentadas em práticas que possibilitam um maior engajamento para o bom êxito na função; isso é fundamental para o desenvolvimento de suas competências.

Para que se tenha um saudável convívio com essas competências e consequentes resultados satisfatórios para a empresa é necessário que cada ação a ser desenvolvida seja bem delimitada, com isso se faz pertinente que haja ensino e aprendizagem nas ações executadas e repassadas, para que cada monitor possa desempenhar sua função na essência. Um dos monitores (E3) ao ser interrogado sobre formas de melhor desenvolver suas competências, respondeu: “Hoje eu diria que poderia dispor de materiais necessários para certas atividades. Poderia dedicar mais tempo no preparo da aula, sem dúvida o êxito seria ainda melhor.” Tal resposta é coerente com o pensamento de Arruda *et al* (2016) *apud* Maximiano (2004, p. 34) no qual afirma que “a aprendizagem tem como fundamento tomar decisões a fim de resolver problemas”.

Para que essas atitudes na prática alcancem o desenvolvimento integral de cada beneficiário, faz-se urgente a obrigatoriedade das mudanças constantes por parte de cada ator que lida diretamente com cada criança, e em consonância a essa diferença na forma de agir. Assim, foi perguntado a cada um que mudanças podem ser percebidas em seu comportamento ao atuar em um projeto social e, sobre isso, a E10 respondeu: “o jeito de ensinar, de se comportar em sala de aula e o jeito com que se lida com cada criança em especial”. São essas estratégias de tarefas que evidenciam melhoramento na prática da atividade a ser cumprida, e a respeito disso, já dizia Figueiredo *et al.* (2015) que o desempenho individual influencia de forma direta no resultado produtivo da organização.

Esse desempenho de forma continuada das ações permite como destacado na próxima pergunta, a reflexão sobre quais as características que eles consideram importantes para garantir que o Projeto Vida alcance bons desempenhos, e sobre isso a E9 disse: “preciso em primeiro lugar amar essa causa, trabalhar as áreas vulneráveis, desenvolver um trabalho com dedicação” já o E7 afirma: “o projeto sempre se preocupa com o bem estar das crianças e suas famílias e sempre vem desempenhando trabalhos para ajudar a cada uma delas”, nessa conjuntura o projeto social busca motivar cada ator na busca pelo bom andamento das suas

funções. Em consonância a isso, Fernandes (2017) usando as palavras de (BEKIN, 2004) afirma que a motivação objetiva que cada funcionário esteja envolvido com as causas da empresa para o desempenho sadio da cultura organizacional.

Por fim, o trabalho comunitário é preponderante para que cada empresa envolvida seja bem vista na sociedade onde ele está atuando e o *feedback* da comunidade frente as atividades realizadas faz com que se alcance uma maior análise de como estão sendo propostas e desenvolvidas cada ação e como está sendo o resultado que cada um enxerga;

Segundo esse pensamento foi realizado, por fim, o último questionamento em que E8 responde: “A comunidade tem visto o desenvolvimento do Projeto Vida, um trabalho abençoado e que tem acontecido mudanças na vida de muitas famílias”, baseado nisso que se pretende agir, sabendo que um projeto de cunho social existe com o dever comunitário e a maior função é mudar cenários sociais e visões engessadas de camadas sociais que vivem sem perspectivas de um futuro promissor e só através dessas competências é que poderão ser percebidos resultados e satisfatória mudança social.

Diante do exposto, tem-se como resumo das características referentes aos conhecimentos, habilidades e atitudes dos monitores, o quadro a seguir:

Tabela 1 - Mapeamento e Avaliação de Competências

Conhecimentos	Habilidades	Atitudes
Conhecer os documentos oficiais pertinentes à sua função.	Solucionar problemas.	Manter o equilíbrio em situações de atendimento conflituoso.
Conhecer os sistemas pertinentes à sua função.	Relacionar-se interpessoalmente.	Respeitar as opiniões diversas.
Conhecer as expectativas dos cidadãos.	Comunicar-se com clareza e objetividade	Ser atencioso durante o atendimento.
Conhecer seus processos de trabalho.	Administrar conflitos.	Assumir responsabilidades.

Fonte: Marques (2013)

Com isso, observa-se que a conjuntura onde os monitores se encontram possibilita o desenvolvimento de competências mediante diversas atividades que diretamente influenciarão as crianças assistidas seja a curto, médio ou longo prazo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os monitores desta instituição compreendem a importância e cuidado na forma de agir com cada criança assistida e buscam formas de inovar e de melhorar quanto as suas competências. Há quase que uma uniformidade na maneira de expor seus comentários quanto à realização e planejamento das atividades, ou seja, todos procuram melhorar a cada dia e entendem que precisam se doar mais, pensando principalmente no resultado dessas ações.

Na avaliação das competências de cada ator envolvido fica evidente a preocupação quanto à compreensão dos conhecimentos, habilidades e formas de atuar necessários para a relevante atuação do profissional com o objetivo de exceder desempenhos na missão da organização. Constatou-se ainda que a ausência de habilidades por parte de alguns é um fator negativo para solucionar possíveis problemas e identificar oportunidades que possam surgir, além das ameaças encontradas, como também a capacidade para lidar com a incerteza das decisões.

Alguns monitores se mostram sem prática de ensino aprendizagem enquanto que outros já dedicaram longos anos das suas vidas na realização da atividade docente, com isso são capazes de superar desafios para enfrentar decisões ousadas inovadoras. Pode-se perceber que existe neles o compromisso com o processo de melhoria na qualidade de vida da comunidade, entretanto, uma parcela destes se mostra incapaz de se posicionar além do esforço diário, e não conseguem, em alguns momentos, perceber oportunidade inovadoras, limitando-se às condições e recursos disponíveis.

Em síntese, pode-se considerar, que os monitores do projeto social em questão procuram na sua maioria atuar como instrumento que corroborem para melhorias na vida das crianças assistidas. Este estudo contribui para novas pesquisas a fim de haver o aprofundamento da relação das competências nas atividades do Terceiro Setor que possam resultar nas ações que favorecem o crescimento e desenvolvimento dos envolvidos. Espera-se, ainda, que a contextualização e disponibilidade destas informações possam ser usadas como mecanismo de motivação para os que decidirem se dedicar no aprofundamento das tarefas empresariais.

MANAGEMENT FOR COMPETENCIES IN THE THIRD SECTOR: A CASE STUDY IN
A SOCIAL PROJECT IN THE CITY OF BOA VENTURA, PARAÍBA.

ABSTRACT

Organizations that perform activities related to the sector third require greater evidence from their managers regarding the realization of competencies in the reality of the institution. With the objective of investigating the competencies of the monitors involved in a social project developed in the city of Boa Ventura-PB and how the management by competences can be a tool of study and analysis for the better development of the children assisted by this social project, study shows how these actors behave in the face of the challenges facing organizations in today's world. This article uses a qualitative research strategy. Data collection was performed through a semistructured interview with a sample of ten of the thirteen monitors working in the organization. The main results revealed the way in which each sees his performance in the social project, as well as how to act with regard to the care of each child in the performance of their competences in order to obtain satisfactory results. In contrast to this thought, one observes the lack of some initial training for the fulfillment of the function as well as the provision of time for the excellence of the profession. Such discrepancies, however, allow this work to be a way to carry out studies and the discovery of new proposals for the development of this field of analysis.

Keywords: Third sector. Skills. Monitor

REFERÊNCIAS

- ACEZOS, A. O Projeto Social. Mestrado em Ciências do Desporto. Delcivaldo da Silva Araújo Filho, **A importância dos Projetos Sociais Desportivos na Sociedade Brasileira - Análise do Projeto Riacho Doce, Belém - PA**. 2011. Disponível em: < <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/57229/2/Delcivaldo.pdf>>. Acesso em 27 set. 2018
- ADLMAIER, D; SELLITTO, M. A. **Embalagens retornáveis para transporte de bens manufaturados: um estudo de caso em logística reversa**. Produção, vol. 17, núm. 2, maio-agosto, 2007, pp. 395-406. Associação Brasileira de Engenharia de Produção São Paulo, Brasil. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/pdf/3967/396742030015.pdf>>. Acesso em 25 out. 2018
- ALVES, M.V.B. Nota do Editor. In: VOLTOLINI, R (ORGANIZADOR) Terceiro Setor – Planejamento e Gestão. 2 ed. São Paulo: SENAC, 2004. p. 7-8. Disponível em: < http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2006/epg/05/EPG00000554%20ok.pdf>. Acesso em 29 out. 2018
- BARROS, C. S. M de. Gestão Social: **Mapeamento de Competências requeridas aos colaboradores de uma organização social**. Trabalho de Conclusão de Curso no Departamento ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Curso de Bacharelado em Administração. Porto Alegre, 2013. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/96987>>. Acesso em 06 nov. 2018
- BEKIN, S. F. **Endomarketing: como praticá-lo com sucesso**. 1 ed. 4 reimp. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004. Disponível em: <<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/14465/1/TCC%20-%20RODRIGO%20COSTA%20FERNANDES.pdf>>. Acesso em 23 out. 2018
- BONI, V; QUARESMA, S. J. **Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais** Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC Vol. 2 nº 1 (3), janeiro-julho/2005, p. 68-80 www.emtese.ufsc.br. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/emtese/article/view/18027/16976>>. Acesso em 06 nov. 2018
- BRASIL, E. R; PIMENTA, S. M. **Gestores e Competências Organizacionais no Terceiro Setor em Itabira – MG**. Gestão & Regionalidade - No 78 64 - mai-ago/2006. Disponível em: < http://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/viewFile/58/19>. Acesso em 29 out. 2018
- CERVO, A. L. BERVIAN, P.A.; SILVA, R. da. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. Disponível em: <<https://professornogueira.wordpress.com/metodologia-de-pesquisa-cientifica-abnt/>>. Acesso em 27 set. 2018
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005. Disponível em: < http://www.tecsoma.br/tcc_administracao/Daniele%20Mota%20OK.docx%20Alterada.pdf>. Acesso em 29 out. 2018

COSTA, E. A., **Gestão estratégica, Da empresa que temos para a empresa que queremos**. 2. Ed. São Paulo: Saraiva, 2007. 424p. Portal Administradores. Missão Empresarial. Disponível em: < <http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/missao-empresarial/57036/>>. Acesso em 18 out. 2018

DIELHL, A. A. & TATIM, D. C. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552006000300013>. Acesso em 23 set. 2018

EBSSEN, K. S. Monografia do Departamento de Ciências Contábeis, da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). **Contabilidade em organizações do terceiro setor**. Florianópolis, Santa Catarina, 2003. Disponível em < <http://tcc.bu.ufsc.br/Contabeis300632.PDF> >. Acesso em 29 out. 2018

FIGUEIREDO, A. C. G; OLIVEIRA; C.S. DE; BORGES, M. D. D. R; PEREIRA, T. A, SILVA, R. C. **A motivação influencia no desempenho das pessoas nas organizações?** V encontro científico e simpósio de educação unisalesiano. A pesquisa frente à inovação e o desenvolvimento sustentado. São Paulo, 2015. Disponível em: <<http://www.unisalesiano.edu.br/simposio2015/publicado/artigo0143.pdf>>. Acesso em 23 out. 2018

FISCHER, **O conceito de modelo de gestão de pessoas – Modismo e realidade em gestão de Recursos Humanos nas empresas brasileiras**. In: DUTRA, Joel Souza (Org.). **Gestão por Competências**. 2. ed. São Paulo: Gente, 2001. 130 p. Disponível em: < <https://seer.ufrgs.br/ProdutoProducao/article/view/3223>>. Acesso em 29 out. 2018

FLEURY, M. T. L; FLEURY, A. **Construindo o conceito de competência**. Revista de administração contemporânea, v. 5, n. SPE, p. 183-196, 2001. Disponível em: < http://bdm.unb.br/bitstream/10483/14098/1/2016_MarianaLopesdeAraujo.pdf>. Acesso em 15 out. 2018

FORTE, S. H. A. C.. **Manual de elaboração de tese, dissertação e monografia Fortaleza**: Universidade de Fortaleza, 2004. Disponível em: < http://hp.unifor.br/hp/pos/mad/manual_elabora_tese.pdf>. Acesso em 29 out. 2018

FRANÇA, J. A. de. **Manual de Procedimentos para o Terceiro Setor: aspectos de gestão e de contabilidade para entidades de interesse social** / José Antônio de França (coordenador); Álvaro Pereira de Andrade [et al]. - - Brasília: CFC : profis, 2015. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/academico/organizacoes-do-terceiro-setor/109240/>>. Acesso em: 26 set. 2018

GIL, Antônio C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2002. Disponível em: <https://professores.faccat.br/moodle/pluginfile.php/13410/mod_resource/content/1/como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf>. Acesso em 03 dez. 2018
GRAMIGNA, M.R. **Modelo de competências e gestão dos talentos**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. Disponível em: <<https://monografias.ufma.br/jspui/bitstream/123456789/962/1/TCC-LucianaVieiraAraujo.pdf>>. Acesso em: 15 out. 2018

JACOBSEN, A. de L. Universidade Federal de Santa Catarina. INPEAU - IFSC. Curso de gestão e liderança, 2016. Metodologia Científica (Orientação ao TCC). Disponível em: <<http://cursodegestaoelideranca.paginas.ufsc.br/files/2016/03/Apostila-Orientação-ao-TCC.pdf>>. Acesso em 31 out. 2018

LACOMBE, F. J. M; HEILBORN, G. L. J. **Administração: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2003. Disponível em: <http://www.tecsoma.br/tcc_administracao/Daniele%20Mota%20OK.docx%20Alterada.pdf>. Acesso em 29 out. 2018

LEME, R. **Gestão de pessoas por competências**. Ato Digital, 2008. Disponível em: <<http://www.rh.com.br>>. Acesso em 26 set. 2008.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. Porto Alegre: Bookman, 2006. 4. edição. Disponível em: <www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/39241/000821481.pdf?sequence=1>. Acesso em 29 out. 2018

MARQUES, F. **Guia de Mapeamento e Avaliação de Competências para a Administração**. Trabalho realizado no âmbito do contrato de serviços estabelecido com a CESO CI (Lisboa). Brasília - DF, 2013. Disponível em: <http://www.gespublica.gov.br/sites/default/files/documentos/guia_de_referencia_pratico-mapeamento-14-08-13.pdf>. Acesso em: 23 set. 2018

MARQUES, J. R. **Conceito e Definição de Gestão de pessoas**. Disponível em: <<http://www.jrmcoaching.com.br/blog/conceito-e-definicao-de-gestao-de-pessoas/>> Acesso em 19 abr. 2018

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à Administração**. Sexta Edição, Revista Ampliada. São Paulo: Editora Atlas, 2004, pag 101, 106. Disponível em: <<http://www.fgp.edu.br/wp-content/uploads/2017/03/TCC-2016-A-qualidade-de-vida-nas-organizações-como-fator-influenciador-na-produtividade-de-seus-colaboradores.pdf>>. Acesso em 23 out. 2018

MIRANDA, S. V. **Como as necessidades de informação podem se relacionar com as competências informacionais**. Ciência da Informação, v. 35, n. 3, p. 99-114, set./dez. 2006. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/eb/article/download/1518-2924.../29964>>. Acesso em 02 out. 2018

MORETTO, V.P. **O uso de habilidades em um centro de ciências para alunos de ensino fundamental: suas autoavaliações**. Rio de Janeiro: DP&A, 2002. Disponível em: <http://educere.bruc.com.br/arquivo/pdf2015/20949_8694.pdf>. Acesso em 22 out. 2018

NOBRE, S. R. **Trabalho em equipe**. Monografia. Universidade Cândido Mendes. Pós-Graduação do Lato Sensu em Reengenharia e Gestão de Recursos Humanos. Rio de Janeiro, 2001. Disponível em: <<http://www.avm.edu.br/monopdf/23/SANDRA%20REGINA%20NOBRE.pdf>>. Acesso em 22 out. 2018

PANCERI, R. **Terceiro setor: a identificação das competências essenciais dos gestores de uma organização sem fins lucrativos**. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2001. Disponível em <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/80009/183386.pdf?sequence>>. Acesso em 27 set. 2018

REGO, T. C. **Memórias de escola: Cultura escolar e constituição de singularidades**. Petrópolis, 2003, RJ: Vozes. 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/paideia/v17n36/v17n36a03.pdf>>. Acesso em 25 set. 2018

ROCHA, S. L. F. **Terceiro Setor** – São Paulo, Malheiros, 2003, pág.13. Disponível em: <<http://fundacaotelefonica.org.br/promenino/trabalho infantil/noticia/ong-instituicao-fundacao-entidade-semelhancas-e-diferencas/>>. Acesso em 23 set. 2018

ROSSETTI, A. G; MORALES, A.B. T. **O papel da tecnologia da informação na gestão do conhecimento**. Ciência da Informação, Brasília, v. 36, n. 1, p. 124- 135, jan/abr.2007. Disponível em: < <http://www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/pgc/article/view/33294>>. Acesso em 22 out. 2018

ROTHGIESSER, T. L. Sociedade Civil. **A sociedade civil brasileira e o terceiro setor**. São Paulo: [s.n], 2004. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/.../o-terceiro-setor-e-as-organizacoes-nao-governamentais>>. Acesso em 24 set. 2018

SOUSA, R. M. L. de. **A comunicação estratégica da Compassion Internacional no Brasil**. Programa de pós-graduação em desenvolvimento regional mestrado e doutorado – área de concentração em desenvolvimento regional. Santa Cruz do Sul, 2016. Disponível em: <<https://repositorio.unisc.br/jspui/bitstream/11624/1268/1/Renato%20Martins%20Leite%20de%20Sousa.pdf>>. Acesso em 20 out. 2018

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia de estudo e de pesquisa em administração**. 2. Ed. Reimp. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração. UFSC, 2012. p.160. Disponível em: <<http://cegpm.virtual.ufpb.br/wp-content/uploads/2013/07/METODOLOGIA-DE-ESTUDO-E-DE-PESQUISA-EM-ADMINISTRAÇÃO.pdf>>. Acesso em 03 dez. 2018

APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO
ALUNO: JOSÉ EMANUEL LAURENTINO DINIZ
ORIENTADORA: CINTHIA MOURA FRADE**

ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA REALIZAÇÃO DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**TÍTULO: A GESTÃO POR COMPETÊNCIAS NO TERCEIRO SETOR: UM
ESTUDO DE CASO EM UM PROJETO SOCIAL NA CIDADE DE BOA VENTURA,
PARAÍBA.**

QUESTÕES

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

SEXO:

IDADE:

ESCOLARIDADE:

TEMPO DE ATUAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO:

FUNÇÃO QUE EXERCE:

1. Qual a missão do Projeto Vida?
2. Quais as atividades que você desenvolve? Como elas contribuem para esta missão?
3. Como se deu o processo de treinamento inicial para o seu desempenho na função?
4. Como você enxerga a contribuição da interação com seus colegas para realização do trabalho? Você aprendeu algo durante o trabalho em equipe? Comente.
5. Que conhecimentos são necessários para desempenhar seu trabalho?
6. Que habilidades são consideradas importantes em sua atuação?
7. Que atitudes você compreende como relevantes para realização de suas atividades?
8. Em relação aos conhecimentos, habilidades e atitudes que você descreveu como necessários para realização do trabalho como monitor, quais você possui, não possui e em que precisa melhorar?
9. Que ações você poderia sugerir para melhor desenvolver suas competências na função que atua?

10. Que mudanças podem ser percebidas no seu comportamento ao atuar em um projeto social?
11. Descreva características que você considera como importantes para garantir que o Projeto Vida alcance desempenhos satisfatórios.
12. Como você enxerga a importância do seu trabalho para a comunidade? Qual o *feedback* da comunidade frente as atividades realizadas?

Permito que esse questionário seja utilizado para a realização do Trabalho de Conclusão de curso do aluno José Emanuel Laurentino Diniz, concluinte do curso de Bacharelado em Administração, da Universidade Estadual da Paraíba, Campus VII.

Assinatura do entrevistado

Boa Ventura-PB, _____ / _____ / _____.