

COMPETÊNCIAS E CRIATIVIDADE: REVISITANDO PRÁTICAS À LUZ DA ANÁLISE DO FILME 'ESTRELAS ALÉM DO TEMPO'

ALESSANDRA DEMITE GONÇALVES DE FREITAS
UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO (UNINOVE)

LETÍCIA OLIVEIRA DOS OUROS
UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO (UNINOVE)

KELLY REIS DE OLIVEIRA
UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO (UNINOVE)

ROBERTO LIMA RUAS
UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO (UNINOVE)

COMPETÊNCIAS E CRIATIVIDADE: REVISITANDO PRÁTICAS À LUZ DA ANÁLISE DO FILME ‘ESTRELAS ALÉM DO TEMPO’

1 INTRODUÇÃO

O sucesso das organizações depende cada vez mais da inovação e quando essas organizações aliam suas estratégias aos estudos acadêmicos, que trazem diversas teorias – a exemplo das competências e da criatividade – acabam por aumentar as possibilidades de serem mais inovadoras e competitivas. Aos poucos, com o avanço do conhecimento, os processos de uma organização foram substituídos por máquinas e pela tecnologia e, para adaptar-se a essa mudança do contexto os indivíduos tiveram que se especializar, ou seja, desenvolver novas competências (Le Boterf, Reuillard, & Bitencourt, 2003).

As competências foram conceituadas por diversos autores e uma das definições mais conhecidas de competência é a trazida por Rabaglio (2001) como um conjunto de Conhecimentos, Habilidades e Atitudes (CHA). O Conhecimento/ou o saber, são os cursos técnicos que os profissionais necessitam para executar determinada tarefa. As Habilidades estão relacionadas ao que se saber fazer, à experiência adquirida pelo indivíduo e à aplicação prática do seu conhecimento. As Atitudes, ou o ‘querer fazer’, são compatíveis em relação aos conhecimentos e habilidades do indivíduo. De acordo com Chen e Chang (2010) e Zarifian (2001), foi adicionado ao conceito de competência a responsabilidade e a iniciativa do indivíduo, obra também da interpretação de ações. Não sendo mais um modelo estático, sendo influenciado pelo contexto e pelo indivíduo.

As competências colocadas em prática em um ambiente de inovação são essenciais para a empresa. Estar preparado para solucionar problemas de forma criativa é importante em um ambiente competitivo e inovador. (Alencar, 1996; Christensen, Johnson, & Rigby, 2002; Freitas, Pereira, & Ruas, 2014). Extrapolar a competência e inserir a criatividade na ação é o diferencial competitivo em um ambiente a inovação é essencial para a sobrevivência organizacional.

Ao explicar sobre os motivos do aumento do interesse sobre a criatividade organizacional, Puccio e Cabra (2010) afirmam que há pelo menos duas tendências que influenciaram o aumento do interesse sobre a criatividade no cenário organizacional. Uma tendência está relacionada à necessidade das organizações de se adaptarem rapidamente às mudanças e a outra tendência está relacionada às preocupações com a inovação.

Uma organização tem a vantagem de agrupar indivíduos com personalidades diferentes a fim de atingir objetivos comuns e, por tais características, torna-se um foco de manifestação de talentos e criatividade. Para Alencar (1997) a criatividade é um requisito fundamental para o desenvolvimento, ajustamento e sobrevivência das organizações. Portanto, adotar uma atitude inovadora possibilita o desenvolvimento de atividades que compõem desafios para a criatividade individual e grupal, e leva a um realinhamento coletivo mais produtivo e prazeroso (Ruas, 2001).

Em continuidade ao que se refere à atitude inovadora, de acordo com Plucker e Makel (2010), criatividade envolve desenvolvimento, criação de interconexões de ideias que se transformam em uma organizada e complexa estrutura mental de informações. Destarte, a criatividade pode ser compreendida como “uma forma inovadora ou diferenciada de pensar, realizar ou compartilhar sobre algo e, finalmente, transformar essa forma inovadora em conhecimento”

(Ruas, Antonello, & Boff, 2005, p.4-5). Logo, a criatividade tem tanta importância que tem sido considerada uma competência que proporcionará a sobrevivência de qualquer profissional para o próximo milênio (Alencar, 1996).

Com este entendimento, o principal objetivo delineado para esta pesquisa foi o de revisar os conceitos de competência e criatividade no comportamento do indivíduo em um ambiente de inovação à luz da análise do filme 'Estrelas Além do Tempo'. A partir desse objetivo buscou-se responder às seguintes questões de como a competência e a criatividade individual são apresentadas pelas personagens Katherine, Doroty e Mary no filme 'Estrelas Além do Tempo'? Quais os principais resultados dos referidos comportamentos?

Para tanto, realizou-se uma pesquisa qualitativa na qual a estratégia de coleta dos dados foi a análise fílmica a partir da observação não participante/indireta do filme artístico/comercial 'Estrelas Além do Tempo'. As cenas foram registradas em um protocolo de observação resultando em 508 minutos de observação a partir do acesso repetido às cenas. A estratégia de análise adotada foi a análise de conteúdo com ênfase não para a frequência dos acontecimentos, mas para o que foi considerado significativo e relevante aos objetivos pretendidos nesta pesquisa qualitativa. Neste sentido, preferiu-se um direcionamento mais reflexivo e interpretativo ao analisar os conteúdos considerados importantes neste trabalho.

O artigo está estruturado em quatro partes: na primeira parte está apresentada a fundamentação teórica; na segunda parte estão descritos os procedimentos metodológicos; na terceira parte consta a apresentação e análise dos resultados e; na quarta e última parte consta a conclusão, limitações e agenda de pesquisa.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Competências

Para revisar os conceitos de competência e criatividade no comportamento do indivíduo em um ambiente de inovação à luz da análise do filme 'Estrelas Além do Tempo', a fundamentação teórica foi dividida em duas etapas. Inicialmente, apresenta-se as principais referências e conceitos sobre competências e, posteriormente, sobre a criatividade do indivíduo no contexto das organizações.

O termo competência é conceituado por diversos autores e uma das definições mais conhecidas é a de competência como um conjunto de Conhecimentos, Habilidades e Atitudes. Os conhecimentos estão relacionados ao saber e, esses saberes podem ser formais através de cursos de formação ou informais por meio da prática. São necessários para se executar uma determinada tarefa. As habilidades estão relacionadas ao saber-fazer, a vivência do indivíduo e a ação prática dos saberes adquiridos. Já as atitudes estão relacionadas ao querer fazer e são compatíveis com os conhecimentos e habilidades que o indivíduo possui (Rabaglio, 2001).

Na visão de Zarifian (2001) a competência está associada à responsabilidade e iniciativa que o indivíduo tem ao se deparar com as diversas situações de sua vida e é fruto de uma interpretação das situações que se fundamenta nos conhecimentos que já foram adquiridos e são transformados à medida que as situações se modificam. Assim, a competência não é apenas um modelo estático de conhecimentos, habilidades e atitudes, mas também sofre a influência do contexto e do indivíduo que também possui a responsabilidade sobre o resultado (Chen & Chang, 2010).

O saber teórico fundamenta as iniciativas e as decisões, descrevendo um processo, não a atitude perante o processo. É fundamental para servir de base a múltiplas possibilidades de ação. A fonte do saber teórico, em grande parte, é da formação escolar, entretanto, a sua fonte finalizada não é o uso profissional e sim a generalização em diversas disciplinas (Le Boterf et al., 2003).

Com o avanço do conhecimento, os processos de uma organização são substituídos por máquinas. Entretanto, é necessário adaptar-se às mudanças do contexto, pois os empregados deveriam buscar especialização para se adaptar às novas máquinas (Le Boterf et al., 2003).

A automatização não significa a perda de competências. A era dos robôs não deve levar a crer que o desempenho não precisa das competências: os empregados devem compreender o funcionamento das novas máquinas, evitarem as panes, diagnosticá-las e remediá-las. A econômica baseada em serviços e em conhecimento, a constante e rápida mudança são contextos que favoreceram o desenvolvimento contínuo de competência para melhorar a vantagem competitiva (Le Boterf et al., 2003; Sandberg, 2000).

A operacionalização de um conhecimento é tida como os saberes procedimentais colocando em ação, descrevendo como deve ser feito. A descrição é relacionada ao funcionamento e à prática da aplicação para que ao necessitar tomar uma atitude o indivíduo saiba como agir (Le Boterf et al., 2003). Com a influência do contexto nas competências, os incidentes, os problemas e os projetos tornam-se oportunidades para se rever, avaliar e desenvolver as competências, o que dá movimento e ação à competência e não permite que ela fique estática (Chen & Chang, 2010; Le Boterf et al., 2003).

O processo combinatório dos elementos da competência a tornam dependente do contexto, pois a combinação é modificada de acordo com as mudanças que vão ocorrer no contexto podendo inclusive aumentar a complexidade da competência e da sua avaliação também. Os eventos que ocorrem reposicionam o indivíduo perante o confronto, sendo de maneira imprevista, inesperada e interferindo a rotina normal (Chen & Chang, 2010; Zarifian, 2001).

A chegada da tecnologia nas organizações interfere na execução das tarefas e no desempenho dos indivíduos, porém, o processamento ainda é dependente da interferência humana. A dependência está relacionada às manutenções, atendimento a eventuais falhas e às contingências que impactam na rotina dos processos. Esta automatização não significa prejuízo às competências, pois o funcionamento de novas máquinas precisa de programadores. Os sistemas são falhos e há a necessidade de reagir em tempo real. (Le Boterf et al., 2003)

O desenvolvimento de competências passa por interferências, pois não é possível desenvolver competências de outras pessoas. Assim, o indivíduo torna-se central no seu desenvolvimento e a organização pode interferir no contexto, criando o ambiente favorável com ferramentas que permitem o desenvolvimento. Para a organização desenvolver a competência, trará diferencial competitivo e para o colaborador garantirá a sua empregabilidade. Sendo assim, o investimento no desenvolvimento da competência é importante tanto para a empresa quanto para o indivíduo e o processo no qual ocorre (Berdrow & Evers, 2014; De Vos, De Hauw, & Willemse, 2015; Sandberg, 2001).

Uma das dificuldades do desenvolvimento das competências apontadas na literatura é não saber quais serão as competências que podem ser necessárias a serem desenvolvidas no futuro. Não saber o que se espera da força de trabalho demonstra a necessidade de melhorar e agilizar os processos de desenvolvimento de pessoal. Corroborando esta informação, uma pesquisa realizada pela Deloitte em 2018, com 11.000 gestores de recursos humanos reafirmou a necessidade de se pensar nas demandas de habilidades futuras, na reorganização do trabalho e no retreinamento de pessoal (Deloitte Development LCC, 2018; Sandberg, 2001).

Para Van der Heijde e Van der Heijden (2006), a competência profissional precede uma série de resultados que atendam aos objetivos estratégicos e organizacionais e, neste cenário, entendem que indivíduos competentes são ativos de valor, uma vez que são necessários para atender às exigências de capacitação profissional requeridas num ambiente em constante mudança e avanço tecnológico. Dessa forma, possuir conhecimentos, habilidades e atitudes que favoreçam a criação de ideias novas e úteis é competência necessária no ambiente de negócios, em especial naquele em que a inovação é quesito de sobrevivência para a empresa (Christensen et al., 2002; Freitas et al., 2014). Ou seja, “estar preparado para solucionar problemas e solucioná-los de forma criativa é, sem dúvida, algo indispensável neste cenário, onde inovar é uma palavra de ordem” (Alencar, 1996, p.1) que pode ser atingida com competência e criatividade

2.2 Criatividade

Historicamente, o entendimento da criatividade inspirou diferentes pensamentos e, um deles, considerado equivocadamente por Ostrower (1997) é o de que criar seja uma competência exclusiva de quem trabalhava com arte. Este entendimento, dentre outros, contribuiu para a falta de clareza científica sobre sua conceitualização e gerou a necessidade de mais pesquisas que aprofundassem o tema, ainda que a palavra criatividade seja usada no cotidiano dos indivíduos (Becker et al., 2001).

Na perspectiva de Alencar e Fleith (2010) investigar onde a criatividade está inserida é tão importante quanto entender sua definição. Um desafio que se configura nesta perspectiva está em aprender como resgatar e usar a criatividade que cada um possui, tanto em prol da organização quanto em prol do indivíduo, para que ele possa ter uma vida mais produtiva e saudável, uma vez que a criatividade é considerada uma competência natural do ser humano e todas as pessoas são dotadas de uma porção criativa em diferentes níveis e estilos (Bonani, Diab, & Flores, 1997; Velloso Filho, 1999).

Derivada da expressão grega da palavra *krainein*, que significa ‘realizar’, e do termo latino *creare* que significa ‘criar’, ‘fazer brotar’, dentre outras interpretações, a criatividade remete à noção de “dar existência a algo novo, fazer alguma coisa sair do nada, imaginar, inventar, produzir, estabelecer relações até então não estabelecidas em um contexto de referência, visando a determinados fins” (Bedani, 2012, p.153).

Criatividade refere-se à geração de ideias por meio de conceitos, teorias e processos e recebe contribuições de diversas áreas do saber, dentre elas, a psicologia, sociologia e administração. Em exemplo à abordagem biológica – relacionada à teoria evolucionista de Darwin – a criatividade é descrita como uma força criadora inerente à vida que influencia nas novas espécies, tendo como componente principal a hereditariedade, o que tira toda e qualquer possibilidade de ela ser adquirida por meio da educação (Amorim & Frederico, 2008).

A criatividade relaciona-se com a produção de ideias novas e úteis em uma determinada área. Contudo, há influência do ambiente no processo criativo, o que torna necessário entender a criatividade, o processo criativo ou a pessoa criativa dentro de um contexto (Lubart, 1999). Sendo assim, entende-se que a criatividade não está somente dentro dos indivíduos, mas também é resultado de uma interação entre o pensamento e o ambiente sociocultural que este indivíduo está inserido (Alencar & Fleith, 2010; Csikszentmihalyi, 1999). Isto posto, considera-se que para se ter profissionais reflexivos, críticos e envolvidos socialmente é necessária a promoção de ambientes de formação voltados para a criatividade (Alencar & Fleith, 2010).

A criatividade é “uma forma inovadora ou diferenciada de pensar, realizar ou compartilhar sobre algo e, finalmente, transformar essa forma inovadora em conhecimento” (Ruas et al., 2005, p. 45) que pode ser vista como um processo de três fases: 1) a geração de ideias; 2) promoção de ideias; e 3) implementação de ideias/ inovação (Caniëls, De Stobbeleir, & De Clippeleer, 2014; Ford, 1996).

Com entendimentos diversos sobre o tema da criatividade Kozbelt, Beghetto e Runco (2010) chamam a atenção para a necessidade de se ter cuidado quando se fala em comportamento criativo. Eles afirmam que as ideias criativas são resultantes de pensamentos divergentes, no entanto, divergência em excesso pode conduzir a ideias irrelevantes, inúteis e nada criativas. Assim, para entender a criatividade em toda a sua riqueza é importante que não se privilegie nenhuma perspectiva teórica em detrimento de outras, pelo contrário, é o pluralismo de perspectivas teóricas, com diferentes premissas e métodos, que vai contribuir para uma melhor compreensão da criatividade humana.

O conhecimento incipiente e pouco sistematizado acerca dos processos por meio dos quais os indivíduos iniciam, desenvolvem e buscam resultados criativos nas organizações, bem como os fatores que estimulam ou dificultam as várias etapas desses processos criativos se torna uma barreira para o melhor entendimento desta temática (Caniëls et al., 2014; Shalley, Zhou, & Oldham, 2004). Em complemento, Drazin, Kazanjian e Glynn (2008) afirmam que também é escasso o conhecimento acerca dos processos intrapessoais e interpessoais que mobilizam a transição das ideias e ações criativas dos indivíduos que possam ser traduzidos em inovações.

3 METODOLOGIA

Nesta pesquisa foi utilizada a abordagem qualitativa que, conforme as recomendações de Godoi e Balsini (2010), ajuda ao pesquisador compreender e explicar o fenômeno social com um mínimo afastamento do ambiente natural, não buscando as regularidades, mas sim, a compreensão dos agentes e dos elementos que os levaram a agir da maneira como agiram. Trata-se de uma compreensão da lógica utilizada pelos agentes no momento da ação.

A partir do século XX as ciências sociais passaram a utilizar-se cada vez mais de recursos visuais para estudar os fenômenos organizacionais e para auxiliar no processo de ensino-aprendizagem e, a utilização de filmes comerciais pode ser realizada para a observação de uma realidade passada, seja em uma obra baseada em fatos reais ou uma obra fictícia conforme afirma Ferro (2005).

O cinema foi considerado uma arte fenomenológica por Maurice Merleau-Ponty (2002), uma vez que o filme não é considerado apenas uma simples soma de imagens fixas, mas sim, a percepção do todo que é acompanhada de uma unidade temporal, visual e sonora. Seu significado passa a ser possível a partir da percepção do indivíduo que, em vez de pensar o filme, percebe-o e, para isso, utiliza a percepção, o olhar e a memória como agentes de modificação entre o real e o irreal para realizar um trabalho intelectual que possibilita uma reflexão entre o que é real e o que é irreal (Freitas & Leite, 2015; Viegas, 2008).

Em consonância a essas informações Matos, Lima e Giesbrecht (2011) afirmam que a observação se configura em um método apropriado para a análise de recursos estéticos, pois além de possibilitar a coleta de dados visuais, se utiliza da audição, do olfato e do tato, podendo se configurar, na concepção de Cooper e Schindler (2003) em observação participante ou não participante/indireta. Marconi e Lakatos (2006) declaram que na observação não

participante/indireta, o pesquisador toma contato com a realidade estudada sem se integrar a ela, permanece de fora e presencia o fato sem participar dele, fazendo o papel de espectador.

Machado e Matos (2012) destacam que para se utilizar a observação não participante/indireta em linguagem fílmica, algumas etapas devem ser cumpridas para a utilização deste método: definição do problema de pesquisa, a escolha das fontes, a seleção do filme, a interpretação da narrativa do filme, divisão dos dados e eleição de quais serão explorados, fundamentação desses dados e, finalmente, a construção do texto final.

A estratégia de coleta de dados foi a análise fílmica e, com os argumentos anteriormente citados, o uso de filmes no campo da administração torna-se possível e válido como ferramenta, o que justifica, na prática, sua aplicação (Flick, 2004; Freitas & Leite, 2015). Os critérios para a escolha para o filme ‘Estrelas Além do Tempo’, dirigido por Theodore Melfi, com 127 minutos de duração, estão relacionados a alguns fatores: o fato de o filme ser baseado em fatos reais, portanto, possíveis, apesar de não ser condição necessária para análise de um filme comercial/artístico; uso do filme como *corpus* para entender os indivíduos no universo das organizações; possibilidade de trabalhar os construtos Criatividade e Competências no nível do indivíduo e a oportunidade de realizar simulações no campo da administração.

Vanoye e Goliot-Lété (1994) reforçam que os filmes são recursos para a condução da microanálise, e Denzin (1989) descreve os filmes como textos visuais que, ao serem transcritos, podem ser analisados como tal e, essas imagens - ou informações - visuais oferecem um importante registro das ações temporais e dos acontecimentos reais (Loizos, 2002). Neste trabalho, o registro foi feito em um protocolo de observação que, conforme recomendações de Gil (2009) além de dar suporte ao constante processo de tomada de decisão durante a pesquisa, também se constitui um importante auxiliar da memória do pesquisador.

O filme foi assistido completamente e sem interrupção no início da pesquisa - a fim de se preparar para o registro das cenas - e quando se chegou na fase de conclusão do trabalho, a fim de se repassar os pontos considerados importantes. Para essa tarefa foram computados 254 minutos. Para a realização dos registros no protocolo de observação foram investidos mais 254 minutos, totalizando 508 minutos de estudo observacional não participante/indireto.

Para a análise dos trechos e cenas escolhidas utilizou-se a estratégia de análise de conteúdo, conforme recomendações de Bardin (2011), principalmente por ser considerada útil para o tratamento e a descrição de conteúdos de mensagens. Esta pesquisa apoiou-se em procedimentos interpretativos dos conteúdos de cenas que foram categorizados pelos pesquisadores conforme a classificação de competências proposta por Rabaglio (2001): Categoria 1 – Conhecimentos; Categoria 2 – Habilidades e; Categoria 3 – Atitudes. Essa estratégia de análise merece especial atenção, como declara Bardin (2011, p.49). Por considerar a criatividade uma consequência, um resultado da competência, ela não foi apresentada neste artigo como mais uma categoria a ser analisada, mas sim, foi apresentada e discutida como algo presente em cada uma das três categorias deste artigo.

Para Bardin (2011) trabalhar com essa estratégia de análise envolve lidar com a prática da língua realizada por emissores, pois são considerados os conteúdos e a forma e a distribuição desse conteúdo. Torna-se importante lembrar que, nesta pesquisa, a análise de conteúdo será direcionada para peculiaridades e relações entre os elementos investigados, dando ênfase para o que é significativo e relevante, mas não necessariamente frequente, uma vez que esta pesquisa se configura como qualitativa. Para tanto, uma análise reflexiva auxiliou nessa análise, por caracterizar-se pela interpretação e pela reflexão cuidadosa dos pesquisadores, uma vez que “o conhecimento não pode ser separado daquele que conhece” (Vergara, 2005).

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Em 1961, em plena Guerra Fria, Estados Unidos e União Soviética disputavam a supremacia na corrida espacial. Ao mesmo tempo, a sociedade norte-americana lidava com uma profunda cisão racial entre brancos e negros que também ocorria em ambientes organizacionais, como no caso da empresa NASA, onde um grupo de funcionárias negras era obrigado a trabalhar separadamente dos demais funcionários brancos. Katherine Johnson (Taraji P. Henson), Dorothy Vaughn (Octavia Spencer) e Mary Jackson (Janelle Monáe) eram três grandes amigas que, além de provarem suas competências diariamente, tinham que ser criativas para lidar com o preconceito arraigado e ascenderem na hierarquia da NASA, mesmo tendo formação e conhecimentos para esse crescimento.

É neste contexto que será apresentada, na sequência, a análise do conteúdo das cenas selecionadas para esta pesquisa. Na Figura 1 está apresentada a Categoria Conhecimento, com descrição das cenas para cada uma das personagens do filme.

Figura 1- Categoria Conhecimento

CONHECIMENTO (SABER)			
Referencial Teórico	Cenas em minutos		
	Personagem 1- Katherine Johnson	Personagem 2-Dorothy Vaughan	Personagem 3-Mary Jackson
O saber teórico é necessário para explicar as anomalias e orientar as decisões de intervenção, as iniciativas a serem tomadas. Respondem mais à pergunta "Como funciona?" do que a "Como se faz funcionar?" Esses saberes teóricos não têm finalidade própria. Não procuram indicar o que é preciso ser feito. Não vêm acompanhados por nenhum manual de instruções. Sua razão principal não é dar lugar a aplicações, mas podem servir a múltiplas ações diferentes (Le Boterf, 2003, p.95- 97).	1'05 - Na escola primária já possuía conhecimentos de matemática. Foi mandada para uma escola melhor	0'55 - "Pega" um livro na biblioteca para aprender sobre a linguagem Fortran de Programação	4'57 - Possui conhecimentos em comunicação, aplica técnicas de comunicação no diálogo com o policial
	1'38 - Conhece sobre coordenadas Euclidianas	1'34 - Possui conhecimentos sobre mecânica que foram ensinados pelo pai	
Esse saber geral é difundido, na maioria das vezes, pela escola e pela formação. E o ensino geral, cuja finalidade não é preparar diretamente para o exercício de atividades profissionais, mas atingir níveis de conhecimentos em diversas disciplinas. Os conhecimentos disciplinares são adquiridos "com disciplina". Sua lógica de aquisição corresponde a	0'43 - 1ª Aluna negra graduada na Universidade de West Virginia	Não identificado	0'52 - Bacharel em Matemática e Ciências Físicas
			1'37 - Faz Curso avançado de Extensão na Universidade da Virginia (Colégio Hampton)
			2'03 - 1ª Engenheira aérea espacial da NASA

métodos precisos. (Le Boterf, 2003, p.96-97)			
A automatização não significa a perda de competências. A era dos robôs não deve levar a crer que o desempenho não precisa das competências: os empregados devem compreender o funcionamento das novas máquinas, evitarem as panes, diagnosticá-las e remediá-las (Le Boterf, 2003, p.32).	1'38 Al Harrison informa que não precisa mais de computador no momento, que o progresso é uma faca de dois gumes e que voltará ao seu antigo setor.	0'46 - Conversa com as companheiras sobre a vinda do IBM, dizendo que o IBM vai tirar o trabalho feito por elas. Ao ser questionada com o que fazer diz: “aprender ao máximo e nos tornar valiosas”. Dizendo que chegará a hora em que os humanos terão apenas que apertar botões. 0'57 - Passa a ensinar a equipe sobre o que o IBM é capaz de produzir e diz: “uma hora vão fazê-lo funcionar e aí temos que aprender a programá-lo a não ser que queiram perder o emprego”	Não identificado
A “segurança da empregabilidade”, permitindo que o funcionário desenvolva habilidades e conhecimentos que proporcionarão uma empregabilidade vitalícia (Berdrow & Evers, 2014)	Não identificado	59'22 - Por iniciativa própria ensina programação as funcionárias sobre programação de computadores para estarem preparadas para quando o IBM funcionar	47'06 - NASA disponibiliza curso, mas não atende as qualificações. “Sempre que temos a chance de avançar, movem a linha de chegada”. Então ela vai em busca de cumprir o requisito e lutar contra a segregação.

Fonte: Elaborado pelos autores – Dados coletados no filme

Na Figura 1 - na Categoria Conhecimento - verificou-se uma relação entre o conhecimento desenvolvido pelas personagens tanto teórico quanto empírico. O conhecimento teórico orienta as decisões que serão tomadas (Le Boterf et al., 2003), as cenas destacadas reforçam que tanto o conhecimento teórico quanto o empírico são importantes para as decisões que as colaboradoras irão tomar. A personagem Dorothy, ao extrair o livro da biblioteca, inicialmente o lê junto ao manual para ter conhecimento de como operar a IBM. Por possuir o conhecimento necessário, consegue colocar em prática e fazer o computador funcionar. Já a personagem Mary possuía os conhecimentos teóricos através de diplomas universitários, entretanto para conseguir a promoção precisou realizar mais um curso teórico para poder assumir uma nova função. A personagem Katherine apresentou conhecimentos extraídos da sua aprendizagem inicial, pois tinha facilidade ao lidar com números, indo de encontro com a teoria que traz o conceito de formação básica que não prepara ao desenvolvimento, entretanto, em sua educação básica foi incentivada pelos próprios professores aos estudos.

Ao tratar da automatização, Le Boterf (2003) ressalta que não gera perda de competências e que as novas tecnologias requerem novas competências. Entretanto Katherine, ao obter sucesso em uma das suas missões recebe a notificação de voltar ao seu antigo emprego, pois o IBM fará os mesmos cálculos. Já a Personagem Dorothy Vaughan assume uma postura de liderança e ensina a todas as suas subordinadas a utilização do IBM, mostrando assim novas possibilidades de carreira e ao ser procurada para operar já estava preparada. Assim em um contexto de

automatização houveram consequências diferentes, uma positiva e outra negativa. Em um segundo momento houve a necessidade do retorno da Dorothy para confirmação dos dados emitidos pelo IBM reafirmando as contribuições de Le Botterf (2003) sobre o fato de que mesmo com a tecnologia, o humano ainda se faz necessário, não mais na operacionalização mas nas diretrizes, no desempenho e manutenção.

O fatores motivacionais influenciam o desenvolvimento de competências (Berdrow & Evers, 2014) e são determinantes para que isso ocorra. No filme, as iniciativas são registradas pela personagem Dorothy ao tomar a iniciativa para ensinar programação as suas funcionárias. Já para Mary, após a recusa de participar do plano de treinamento de engenheiros, busca alternativas para cursar na universidade. Assim, com uma visão holística do conhecimento, vemos que a iniciativa e determinação podem melhorar o resultado final da competência o que corrobora a afirmação de Berdrow & Evers, (2014) que o desenvolvimento de competência é responsabilidade tanto da empresa para obter vantagem competitiva quanto do empregado para manter a sua empregabilidade.

Neste contexto de conhecimento, é possível fazer uma alusão à criatividade quando se entende que ela se refere à geração de ideias por meio de conceitos, teorias e processos e recebe contribuições de diversas áreas do saber, dentre elas, a psicologia, sociologia e administração. Na Figura 2 está apresentada a segunda Categoria, chamada de Habilidades.

Figura 2– Categoria Habilidades

HABILIDADES (SABER FAZER)			
Referencial Teórico	Cenas em minutos		
	Personagem 1-Katherine Johnson	Personagem 2-Dorothy Vaughan	Personagem 3-Mary Jackson
Os saberes procedimentais visam a descrever "como deve ser feito", "como proceder para". Permitem dispor de regras para agir. Ao contrário dos saberes teóricos, que são expressos independentemente das ações que poderiam utilizá-los, esses saberes são descritos com vistas a uma ação a ser realizada. Sua formulação é inseparável de seu modo de emprego. E a distinção entre o saber "como funciona" e o saber "como fazer funcionar". (Le Boterf, 2003, p.99)	11'57- Capaz de realizar qualquer cálculo matemático, trabalha no setor de computadores para possibilitar o lançamento e o pouso do programa espacial	10'57 - Distribui as tarefas à equipe de cálculo a qual lidera. Corrige pelos atrasos, motiva a equipe a trabalhar, recebe solicitação dos serviços e designa de acordo com a habilidade da equipe. 12'19 - Solicita reconhecimento como supervisora, recebe a informação de que não será designado um supervisor permanente negro. Alega que faz o trabalho de uma supervisora, e que a atual está doente há tempos.	1'11 - na audiência para liberação do estudo no colégio, utiliza de técnicas de negociação para convencer o juiz e consegue a liberação.
	1'24 - calcula na reunião o ponto exato do go-no-go com base nos conhecimentos que possuía.	03'51 - Realiza o conserto da ignição do carro de acordo com o conhecimento que possui. Resolve o problema. A amiga reconhece e fala "ela é boa".	

Fonte: Elaborado pelos autores – Dados coletados no filme

Na Figura 2 - Categoria Habilidades - são demonstrados potenciais de ação, a habilidade pode ser considerada procedimental. (Le Boterf et al., 2003). As personagens apresentam habilidades

que são baseadas em conhecimentos prévio. Katherine possuía habilidades com números, a simplicidade como realiza os cálculos é evidenciada nas cenas. No momento em que é promovida para realizar os cálculos de lançamento e ao realizar o cálculo de go-no-go em tempo real em uma reunião de tomada de decisão. Dorothy possui diferentes habilidades, no início do filme com habilidades mecânicas e outros momentos como líder, onde mesmo informalmente lidera a equipe de computadores da NASA. As habilidades são inseparáveis da formulação ao emprego, segundo Le Botterf (2003) assim, as habilidades aplicadas por elas mostram que “saber como funciona” elas conseguem expressar as atitudes do “saber funcionar” como exposto na categoria atitudes. Uma vez que as personagens apresentam formas inovadoras e diferenciadas de pensar e de realizar suas tarefas, elas estão sendo criativas e conseguem transformar essa forma inovadora em conhecimento, o que vai ao encontro das afirmações feitas por Ruas et al., (2005, p. 45) que a criatividade pode ser vista como um processo de três fases: 1) a geração de ideias; 2) promoção de ideias; e 3) implementação de ideias/ inovação (Caniëls, De Stobbeleir, & De Clippeleer, 2014; Ford, 1996) Na Figura 3 apresenta-se a Categoria Atitudes.

Figura 3– Categoria Atitudes

ATITUDES (SABER AGIR)			
Referencial Teórico	Cenas em minutos		
	Personagem 1-Katherine Johnson	Personagem 2-Dorothy Vaughan	Personagem 3-Mary Jackson
O profissional demonstra suas capacidades na ação. É necessário que o profissionalismo se exerça regularmente para que se constitua e se mantenha. As panes, os incidentes, os problemas ou os projetos são oportunidades necessárias à sua manutenção e ao seu desenvolvimento. Ao contrário da pilha, a competência só gasta se não nos servimos dela. (Le Boterf, 2003, p.51)	11'49 - Recebe a oportunidade de ser um computador, com o desafio inicial de manter-se com o chefe. Detalhe em que as pessoas eram nomeadas de computador pois faziam todo o processamento dos dados.	1'27 - Recebe o desafio de operar o IBM para calcular a órbita do foguete, informa que precisa de ajuda e que a equipe já está preparada para fazer o trabalho	10'52 - Ajudar no protótipo da capsula espacial de modo permanente. O chefe diz que há uma vaga e menciona a capacidade para ser engenheira da NASA, ela responde que "se fosse homem já seria".
O saber agir não se reduz ao know-how ou ao saber operar. O profissional deve não somente saber executar o que é prescrito, mas deve saber ir além do prescrito. (Le Boterf, 2003, p.20)	45'15 - Para poder realizar as verificações, olha os documentos ilegíveis através da luz e consegue pequenas informações. Consegue montar no quadro um cálculo com parte das informações ocultadas.	58'49 - Folheia o manual do IBM e o compara com o livro extraído da biblioteca	14'40 - sugere utilização de outro prendedor para prender a carcaça do foguete, podendo ser o arrebite de cabeça chata.
A competência é dependente do contexto sendo o processo combinatório dos elementos (conhecimento, habilidades e atitudes) aumentando a complexidade da avaliação desse processo combinatório (Chen, 2010)	1'07 - Expõe a situação ao chefe ao dizer que sai o tempo todo para ir ao banheiro e o fato de não poder tomar café dos brancos; o preconceito que sofre por ser mulher e negra e a dificuldade para realizar as tarefas	0'47 - Conversa com a chefe para conhecer sobre a máquina que chegou, mesmo não tendo informações entra na sala do IBM e busca entender o funcionamento da máquina e encontrar o que precisa aprender	0'21 - E vai em busca do que é necessário para ser engenheira, busca uma escola técnica e agenda uma audiência para ter a permissão de assistir as aulas

<p>A atividade humana se reposiciona no confronto com eventos. Entende-se aqui por evento, o que ocorrem de maneira parcialmente imprevista, inesperada, vindo perturbar o desenrolar do sistema normal de produção (Zarifian 1999)</p>	<p>44'08 - Calcula a trajetória da aeronave com metade dos dados ocultados e acerta nos dados. Falou que os testes da cápsula estavam falhando. Realiza o cálculo perfeito nos quadros.</p>		
	<p>1'22- Luta para manter seu nome nos relatórios de cálculos de planejamento de lançamento e pede para participar das reuniões. Demonstra que precisa participar para ser mais eficiente, e ouvir o que ouvem. Durante a reunião apresenta os cálculos “go-no-go” e apresenta a solução para a zona de pouso.</p>		
	<p>1'18- Durante a reunião para trazer o astronauta palpita e sugere quais seriam os cálculos do “go-no-go”, que puderam resolver o problema, com base nos conhecimentos que tinha de um cálculo antigo.</p>		
<p>A "redundância humana" é necessária para enfrentar os defeitos e as contingências das instalações, mesmo das mais aperfeiçoadas. A fragilidade dos sistemas técnicos é tal que a falha de um elemento corre o risco de colocar em perigo a totalidade do sistema, e a necessidade de reagir em tempo real põe em questão os procedimentos tradicionais do controle hierárquico (Le Boterf, 2003, p.31)</p>	<p>1'41 - Os cálculos do IBM têm divergências e o astronauta pede para a Katherine verificar os números. Ela confirma os cálculos do go-no-go e o astronauta aceita a missão.</p>	<p>Não identificado</p>	<p>Não identificado</p>

Fonte: Elaborado pelos autores – Dados coletados no filme

Na Figura 3 - Categoria Atitudes - as primeiras cenas retratam desafios que cada personagem se deparou no decorrer das atividades. Essas cenas mostram a influência dos eventos na competência, corroborando o encontrado na literatura por Le Botterf (2003) em que traz a necessidade em se adaptar ao contexto. Os eventos que mostraram as mudanças são encarados pelas personagens como oportunidades de colocar as competências em prática e crescimento na carreira, o que para Zarifian (2001) está associado a responsabilidade, criatividade e iniciativa frente as situações que o indivíduo se depara.

As personagens ultrapassam o saber-agir em alguns momentos no filme, e mostram o que Le Boterf (2003) afirma quanto a ir além do prescrito, ultrapassar. Além disso, há indícios de criatividade nas cenas onde a literatura aponta que possuir a competência favorece a criação de novas ideias e como quesito de sobrevivência em ambientes competitivos (Christensen et al., 2002; Freitas et al., 2014). O ambiente competitivo é expresso no filme pela pressão para vencer a corrida espacial, com a competição reforçada em diversos momentos no filme. Katherine demonstra criatividade ao olhar contra a luz um documento para visualizar seus dados. Dorothy folheia o manual para aprender a mexer no IBM e Mary sugere a utilização de arrebites para prender a fuselagem da cápsula.

A competência mantém uma relação com o contexto de acordo com Chen (2010), essa relação aumenta a complexidade desse processo combinatório. No filme há exemplos de atitudes das personagens em que buscam mudar o contexto, pois além da competitividade e dos eventos que influenciam a segregação racial fruto da época em que se passa o filme também influencia. Katherine se expõe para mostrar as dificuldades que enfrenta pela segregação, não tendo nem banheiro para se aliviar, essa atitude modificou a posição da segregação na NASA ultrapassando apenas as necessidades dela. Dorothy se arriscou para aprender o funcionamento da máquina, mesmo recebendo uma negativa inicialmente pela sua chefe, a atitude dela acelerou o funcionamento do IBM e garantiu a empregabilidade de todo o departamento de computadores. Mary busca seus direitos via judiciário para conseguir os estudos, essa atitude modifica a posição do juiz frente a segregação racial abrindo portas para futuras ações.

O ambiente de inovação é propício a eventos, sejam eles imprevistos, inesperados. (Le Boterf et al., 2003). O ambiente também influencia na criatividade, necessitando entendê-la dentro do contexto (Lubart, 1999). Katherine realiza o cálculo perfeitamente mesmo com os dados ocultados e após o primeiro teste com humanos faz sugestões em uma reunião com a equipe de melhoria nos cálculos para recuperar a cápsula. Dorothy após entender sobre o funcionamento do IBM modifica uma configuração e o computador passa a funcionar. Mary em meio a um problema durante o teste tripulado sugere não mexer nos retrofoguetes para completar o que havia traçado na missão.

A redundância humana é necessária, mesmo com a substituição do trabalho humano por máquinas (Le Boterf et al., 2003). É central no filme a modificação do homem pela máquina e a ação das personagens nesta interação. Katherine ao final do filme foi inicialmente substituída pelo IBM, entretanto os cálculos não estavam precisos, e o foguete foi lançado apenas depois da verificação humana. As máquinas apenas processam informações, entretanto ainda não substitui a mente humana. (Le Boterf et al., 2003)

Se faz necessário destacar que o ambiente na NASA não era totalmente propício a criatividade, mesmo sendo inovador. Algumas atitudes de personagens não centrais a história vão ao encontro ao apontado por Kozbelt, Beghetto e Runco (2010) ao afirmarem que os pensamentos divergentes em excesso podem conduzir a resultados irrelevantes, inúteis e não criativos. No filme, esta situação é demonstrada pelas atitudes dos personagens Paul Stafford e Vivian Michael, responsáveis diretos em algumas situações por Katherine, Dorothy e Mary. A atitude destes personagens por muitas vezes inibiu a criatividade das personagens.

Em contrapartida, algumas atitudes favoreceram a competência e a criatividade das personagens. O diretor Al Harrison demonstra a necessidade de rápida inovação, e que espera que todos vejam através dos números e busquem por perguntas que nem sabem perguntar. Outra atitude relevante foi de iniciar a mudança da segregação social, quebrando a placa de separação dos banheiros, retirando o aviso da cafeteira e alegando “aqui na NASA a urina é da mesma cor”. Todos esses acontecimentos confirmam as afirmações feitas por (Rodrigues & Veloso, 2013) de que desde que haja um meio adequado capaz de sustentar a criatividade, todas as

peças podem ser criativas e que os fatores individuais e ambientais interagem entre si e influenciam positivamente a criatividade no ambiente de trabalho (Amabile, 1997).

5 CONCLUSÃO

A pesquisa que serviu de base à fundamentação teórica deste artigo mostrou que há uma ampla literatura sobre competência, mais consolidada e discutida por pesquisadores no campo das ciências sociais aplicadas. Sobre criatividade, apesar da extensa quantidade de pesquisas encontradas, a depender do campo de estudos, há diferentes conceitos, aplicações e formas de se chegar a resultados, que também podem ser de inúmeras formas. Neste sentido, sugere-se que o foco do campo de estudo seja levado em consideração ao se discutir sobre este aspecto.

Considera-se que o objetivo proposto nesta pesquisa - de revisitar os conceitos de competência e criatividade no comportamento do indivíduo em um ambiente de inovação à luz da análise do filme 'Estrelas Além do Tempo' - foi atingido e apresentado conforme premissas da análise fílmica. As questões que nortearam a pesquisa: a) como a competência e a criatividade individual são apresentadas pelas personagens Katherine, Dorothy e Mary no filme 'Estrelas Além do Tempo'? e, b) quais os principais resultados dos referidos comportamentos? foram respondidas ao longo da Análise dos resultados. Competência e criatividade podem ser analisadas de forma conjunta e são facilmente observadas no comportamento dos indivíduos nas organizações.

O reconhecimento feito pela NASA às personagens reflete o resultado da competência e da criatividade. De acordo com Spencer (1993) o desempenho superior no trabalho é resultado de uma combinação particular de um conjunto de competências específicas. Katherine é homenageada pela NASA como pioneira na viagem espacial em 2016 e ainda continua a fazer cálculos para a missão na lua. Recebeu a medalha presidencial da liberdade. Dorothy se tornou a primeira supervisora afro-americana da NASA e como especialista em programação foi considerada uma das mentes mais brilhantes da NASA. Mary foi a primeira engenheira afro-americana da NASA e dos Estados Unidos e tornou-se administradora do Womens Program.

Também foi possível dar continuidade na utilização da estratégia de coleta de dados com análise fílmica e na apresentação de resultados com a referida estratégia. O uso de filmes, dentre suas diversas vantagens, permite a simulação de situações sem expor os seres humanos a situações para as quais eles não estejam preparados; o acesso repetido às cenas permite que os pesquisadores reflitam melhor sobre os construtos e fenômenos investigados; o fato do filme ser baseado em fatos reais aproxima a discussão dos resultados obtidos na pesquisa com situações factíveis e possíveis no cotidiano dos indivíduos e das organizações.

As limitações deste estudo referem-se àquelas decorrentes da própria estratégia de pesquisa - análise fílmica - e potencializadas as suas vantagens, as perspectivas que se abrem ao término desta pesquisa são consideradas relevantes para a continuidade dos estudos observacionais não participantes/indiretos em análises fílmicas.

Os conceitos de competência e criatividade são discutidos em ciências sociais aplicadas, no entanto, ainda há muito o que se investigar. As condições em que os fenômenos ocorrem, o que os influenciam, como os indivíduos se comportam com relação a eles, quais suas consequências, dentre outros questionamentos, são pontos a serem abordados com mais dados empíricos uma vez que as variáveis podem ser as mais diversas e, qualquer alteração em uma delas, pode gerar resultados diferenciados e potencializados.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alencar, E. M. L. S. (1996). *A gerência da criatividade*. São Paulo: Makron Books.
- Alencar, E. M. L. S. (1997). Characteristics of an organizational environment which simulate and inhibit creativity. *The Journal of Creative Behavior. The Creative Education Foundation*, 31(34), 271–281.
- Alencar, E. M. L. S., & Fleith, D. S. (2010). Escala de práticas docentes para a criatividade na educação superior. *Avaliação Psicológica*, 9(1), 13–24.
- Amabile, T. M. (1997). Motivating Creativity in Organizations: On Doing What You Love and Loving What You Do. *California Management Review*, 40(1), 39–58.
- Amorim, M. C. S., & Frederico, R. (2008). Criatividade, inovação e controle nas organizações. *Revista de Ciências Humanas*, 42(1 e 2), 75–89.
- Bardin, L. (2011). *Análise de Conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Becker, M. A. A., Roazzi, A., Madeira, M. . J. P., Arend, I., Schneider, D., Wainberg, L., & Souza, B. C. (2001). Estudo Exploratório da Conceitualização de Criatividade em Estudantes Universitários. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 14(3), 571–579.
- Bedani, M. (2012). O impacto dos valores organizacionais na percepção de estímulos e barreiras à criatividade no ambiente de trabalho. *Revista de Administração Mackenzie*, 13(3), 150.
- Berdrow, I., & Evers, F. T. (2014). Competence- Bases for Employee Effectiveness. In N. E. Chalofsky, T. S. Rocco, & M. L. Morris (Orgs.), *Handbook of Human Resource Development* (p. 201–214). Hoboken, NJ, USA: John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9781118839881.ch12>
- Bonani, G., Diab, G. L., & Flores, P. E. (1997). Por que ter um espírito criativo. FGV.
- Caniëls, M. C., De Stobbeleir, K., & De Clippeleer, I. (2014). The antecedents of creativity revisited: A process perspective. *Creativity and Innovation Management*, 23(2), 96110.
- Chen, H. M., & Chang, W. Y. (2010). The Essence of the Competence Concept: Adopting an Organization's Sustained Competitive Advantage Viewpoint. *Journal of Management & Organization*, 16(05), 677–699. <https://doi.org/10.1017/S1833367200001802>
- Christensen, C. M., Johnson, M. W., & Rigby, D. K. (2002). Foundations for growth: how to identify and build disruptive new business. *MIT Sloan Management Review*, 2, 22–31.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. . (2003). *Métodos de pesquisa em administração*. Porto Alegre: Bookman.
- Csikszentmihalyi, M. (1999). Implications of a systems perspective for the study of creativity. In: R. Sternberg (Ed.). In *Handbook of creativity* (p. 315–333). Nova Iorque: Cambridge University Press.
- De Vos, A., De Hauw, S., & Willemse, I. (2015). An Integrative Model for Competency Development in Organizations: The Flemish Case. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(20), 2543–2568.

- Deloitte Development LCC. (2018). *The rise of the social enterprise- 2018 Deloitte Global Human Capital Trends*. Deloitte Insights.
- Denzin, N. K. (1989). *The research act: a theoretical introduction to sociological methods*. Chicago: Aldine Publishing.
- Drazin, R., Kazanjian, R. K., & Glynn, M. (2008). Creativity and Sensemaking among Professionals. In: Zhou, J., & Shalley, C. E. (eds.). In *Handbook of Organizational Creativity* (p. 263–282). New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ferro, L. (2005). Ao encontro da Sociologia visual. *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, XXV, 373–398.
- Flick, U. (2004). *Uma introdução à pesquisa qualitativa*. Porto Alegre: Bookman.
- Ford, C. (1996). A theory of individual creative action in multiple social domains. *Academy of Management Review*, 21(4), 1112–1142.
- Freitas, A. D. ., & Leite, N. R. . (2015). Linguagem fílmica: uma metáfora de comunicação para análise dos discursos nas organizações. *R.Adm*, 50(1), 89–104.
- Freitas, A. D. G., Pereira, S. A., & Ruas, R. L. (2014). Criatividade e empregabilidade: uma análise a partir da perspectiva de estudantes de pós-graduação. In *Anais do III SINGEP*. São Paulo, SP.
- Gil, A. . (2009). *Estudo de caso*. São Paulo: Atlas.
- Godoi, C. K., & Balsini, C. P. V. (2010). *A pesquisa qualitativa nos estudos organizacionais brasileiros: uma análise bibliométrica*. In: Godoi, C. K.; Bandeira-de-Mello, R. & Silva, A. B. (Orgs.) *Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos*. São Paulo: Saraiva.
- Kozbelt, A., Beghetto, R. A., & Runco, M. A. (2010). Theories of Creativity. In: Kaufman, J. C., & Sternberg, R. J. (Eds.). In *The Cambridge handbook of creativity*. Cambridge University Press.
- Le Boterf, G., Reuillard, P. C. R., & Bitencourt, C. (2003). *Desenvolvendo a Competência dos Profissionais*. Porto Alegre: Artmed.
- Loizos, P. (2002). *Vídeo, filme e fotografias como documentos de pesquisa*. In: M. W. Bauer, & G. Gaskell, *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som – Um manual prático*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Lubart, T. I. (1999). Creativity across cultures. In: R. J. Sternberg (Org.). In *Handbook of creativity* (p. 339–350). Cambridge University Press.
- Machado, D. Q., & Matos, F. R. N. (2012). *Estudos observacionais em linguagem fílmica*. Curitiba, PR: CRV.
- Marconi, M. A., & Lakatos, E. M. (2006). *Técnicas de Pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração e interpretação de dados*. São Paulo: Atlas.

- Matos, F. R. N., Lima, A. C., & Giesbrecht, C. M. (2011). Estudo observacional das relações de poder no filme O Óleo de Lorenzo. *Cadernos EBAPE.BR*, 9(2), 439–449.
- Merleau-Ponty, M. (2002). *Phénoménologie de la Perception*. Paris: Gallimard.
- Ostrower, F. (1997). *Criatividade e Processos de Criação*. Petrópolis: Vozes.
- Plucker, J. A., & Makel, M. C. (2010). Assessment of Creativity In: Kaufman, J. C., & Sternberg, R. J. (Eds.). In *The Cambridge handbook of creativity*. Cambridge University Press.
- Puccio, G. J., & Cabra, J. F. (2010). Organizational creativity. In: Kaufman J. C.; Stenberg, R. J. (edits). In *Handbook of Creativity*. Cambridge University Press: New York, USA.
- Rabaglio, M. O. (2001). *Seleção por competência*. São Paulo: Educator.
- Rodrigues, A. F., & Veloso, A. (2013). Contribuições da Gestão de Recursos Humanos para a Criatividade e Inovação Organizacional. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 13(3), 293–308.
- Ruas, R. L. (2001). Desenvolvimento de competências gerenciais e a contribuição da aprendizagem organizacional. In: Fleury, M. T. & Oliveira, J. R. (orgs). In *Gestão estratégica do conhecimento*. São Paulo: Atlas.
- Ruas, R. L., Antonello, C. S., & Boff, L. H. (2005). *Os Novos Horizontes da Gestão – Aprendizagem Organizacional e Competências* (15º ed). São Paulo: Bookman.
- Sandberg, J. (2000). Understanding Human Competence at Work: An Interpretative Approach. *Academy of Management Journal*, 43(1), 9–25. <https://doi.org/10.2307/1556383>
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The Effects of Personal and Contextual Characteristics on Creativity. *Journal of Management*, 30, 933–958.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: Wiley.
- Sundberg, L. (2001). A Holistic Approach to Competence Development. *Systems Research and Behavioral Science*, 18(2), 103–114. <https://doi.org/10.1002/sres.405>
- Van der Heijde, C. M., & Van Der Heijden, B. (2006). A competence based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human resource management*, 45(3), 449–476.
- Vanoye, F., & Goliot-Lété, A. (1994). *Ensaio sobre a Análise Fílmica*. Campinas: Papyrus.
- Velloso Filho, F. (1999). Considerações sobre a criatividade nas organizações. *RAP*, 77(2), 129–145.
- Vergara, S. C. (2005). *Métodos de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas.
- Viegas, S. I. R. (2008). Olhar e memória na percepção cinematográfica. *Princípios: Revista de Filosofia*, 15(24), 31–44.
- Zarifian, P. (2001). *Objetivo Competência: por uma Nova Lógica*. São Paulo: Atlas.