

QUALIFICAÇÃO X COMPETÊNCIA: Um estudo quanto aos processos de recrutamento e seleção em empresas de médio e grande porte em Bauru e região

Elisangela Silverio Ogusko¹

Letícia Colares Vilela²

RESUMO

O mercado de trabalho está mais exigente a cada segundo, e por isso, as pessoas cada vez mais devem estar atentas às mudanças e às exigências do mesmo.

A qualificação profissional e a competência surgem como ferramentas fundamentais para quem almeja conquistar sucesso na carreira profissional.

Não há muito tempo, para conquistar o cargo almejado no mercado de trabalho, bastava somente ser qualificado profissionalmente.

A qualificação era de suma importância para o sucesso da carreira profissional, pois era o grande diferencial no momento da seleção de candidatos à vaga de emprego.

Atualmente, várias empresas além da verificação da qualificação profissional, realizam também o mapeamento das competências e muitas contratam pessoas competentes e investem na qualificação posteriormente.

O objetivo geral do trabalho é demonstrar que as empresas de médio e grande porte na região de Bauru, para contratar seus colaboradores além da qualificação curricular do candidato ao cargo disponível, também avaliam o perfil da competência. Para tanto foi realizada pesquisa em 11 empresas por meio de um questionário com nove perguntas.

Esta pesquisa faz concluir que além das qualificações técnicas e formação acadêmica de qualidade, o perfil profissional exigido busca reunir habilidades interpessoais e competências múltiplas.

Palavras-chave: gestão de projetos, seleção de pessoas, competência, qualificação, trabalho.

ABSTRACT

The job market is more demanding in each second, and so, people increasingly need to be alert to changes and demands of the same.

Professional qualifications and competences emerge as fundamental tools for anyone who longs to win success in career.

Not long ago, to win the coveted position in the labor market, only enough to be professionally qualified.

The qualification was of paramount importance for successful professional career, it was the big difference at the moment of selecting candidates for job openings.

Currently, several companies besides the verification of professional qualification, also perform the mapping of candidate's skills and many hire competent people and invest in qualifying later.

The overall objective of this work is to demonstrate that the large and medium-sized businesses in the Bauru's region, to hire its employees beyond the curricular qualification of the candidate for the position available, also evaluate the competency

¹ Advogada, pós-graduanda em MBA de Gestão de Projetos na Faculdade G&P. E-mail: financeiro@fgp.com.br

² Orientadora, coordenadora e professora do Centro de Pesquisa e Pós-graduação da Faculdade G&P. E-mail: lvilela@fgp.com.br

profile. For this, was conducted a survey in 15 companies through a questionnaire with nine questions.

This research is concluded that in addition to technical skills and academic quality training, the professional profile required seeks to bring together multiple skills and interpersonal skills.

Keywords: project management, select of people, expertise, qualification, work.

Introdução

Um assunto polêmico que gera muitas discussões e dúvidas diz respeito à importância da competência e qualificação profissional do indivíduo para adentrar ao mercado de trabalho.

Atualmente as empresas executam seus trabalhos com projetos, e os gestores precisam de pessoas qualificadas, bem como capacitadas para que a execução e finalização do projeto seja um sucesso.

O atual aluno das universidades e cursos profissionalizantes e possível candidato às vagas existentes no mercado de trabalho, não sabe se investe ainda mais na sua qualificação ou aposta na sua competência para alcançar o cargo almejado e o principal objetivo deste trabalho é norteá-lo.

Para alcançar o objetivo foi realizada pesquisa em 24 empresas da região de Bauru dos segmentos metalúrgico, frigorífico, cogeração de energia e produção de açúcar, tecnologia da informação, artefatos de cimento, grãos e oleaginosas, embalagens, automobilístico e móveis. Destas empresas contatadas somente 11 responderam o questionário.

Foi enviado para cada empresa um questionário com 09 perguntas indagando se a empresa contrata somente profissionais qualificados, se também contrata capacitados e os qualifica posteriormente e se investe tanto no profissional qualificado quanto no capacitado.

A linha que defende a qualificação alega que esta é o diferencial para que o profissional conquiste seu espaço e credibilidade no mercado de trabalho.

Os que defendem a competência alegam que certificação e/ou a qualificação não comprova a capacidade prática do profissional, não é um atestado de competência. Para obter um certificado basta o indivíduo fazer cursos de especialização e provas teóricas e estudando exaustivamente as teorias ele terá uma avaliação satisfatória. Nesta prova não é avaliado a base prática do aluno.

Sabe-se que ambas as posições possuem seus argumentos, afinal a qualificação é sim um diferencial de todo e qualquer profissional, porém este qualificado não pode somente ficar restrito às suas titulações.

Muitas empresas já perceberam que, levar em conta apenas a qualificação do candidato na hora de realizar a contratação, pode acarretar sérios problemas futuramente. Isso porque quando este candidato se deparar com imprevistos complexos durante a execução do projeto poderá não saber como agir.

Certificados com certeza abrem portas em muitas empresas e elas preferem funcionários assim qualificados porque na maioria das vezes aumenta sua credibilidade no mercado junto aos concorrentes, no entanto, os responsáveis em angariar candidatos, não podem esquecer que precisam também aperfeiçoar suas avaliações durante o processo de recrutamento, seleção e contratação, buscando de forma eficaz também avaliar as capacidades técnicas do possível funcionário.

Como já explicitado, além de qualquer certificação e/ou qualificação, as empresas devem levar em conta a experiência prática do candidato para exercer as atividades que o cargo exigirá, porque o que diferencia os igualmente qualificados é a capacidade de lidar com os problemas e imprevistos que podem aparecer durante a rotina de suas atividades laborais.

1 Referências Conceituais

1.1 Processo de Recrutamento de Pessoas

O processo de recrutamento tem seu início no momento em que a empresa possui vaga para determinado cargo e precisa que seja preenchida.

Recrutar significa chamar, atrair, ir ao encontro de pessoas que possuam qualidades mínimas capazes de atender as necessidades da empresa. É um conjunto de procedimentos que visa divulgar no mercado de trabalho as oportunidades que a organização pretende oferecer e atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da empresa.

Pode-se dizer que o processo de recrutamento é composto por duas etapas. Na primeira etapa a empresa comunica ao mercado de trabalho, que dispõe de vagas e oportunidades. Ela é positiva e convidativa no sentido de atrair candidatos à empresa e fazer com que se interessem pelas oportunidades que esta oferece.

A segunda etapa é a triagem, sua finalidade é distinguir os que podem e os que não podem seguir adiante, ou seja, identificar qual candidato está apto para participar da seleção.

Durante o processo de recrutamento é essencial identificar os melhores candidatos, pois se este processo for falho, ninguém será selecionado para o cargo.

Afirma Chiavenato (2002), que a função básica do recrutamento é abastecer com certo número de candidatos o processo seletivo da empresa. Quanto maior a quantidade de candidatos, melhor a seleção dos mais adequados.

Sendo identificados os possíveis candidatos, o próximo passo é a fase da seleção, que verifica entre os finalistas qual está apto para ocupar o cargo vago.

1.2 Seleção de Pessoas

O processo de agregar pessoas representa a porta de entrada, que está aberta somente aos candidatos que são capazes de ajustar suas características e competências pessoais com o perfil predominante da organização.

Para tanto há um esquema de filtragem, onde cada organização codifica as características humanas que são importantes para o alcance dos objetivos organizacionais e para sua cultura interna, e a partir do processo de seleção passa a escolher as pessoas que possuem este perfil em grau elevado.

Enquanto o recrutamento procura candidatos para ocupar as vagas existentes, a seleção identifica o candidato que mais se adequa ao perfil buscado, entre aqueles recrutados, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho pessoal.

A seleção visa à adequação do homem e a eficiência no mesmo, é escolher o homem certo para o cargo certo.

Esta escolha é recíproca, porque ao mesmo tempo em que, as empresas escolhem seus funcionários entre muitos candidatos à vaga, as pessoas por sua vez também escolhem onde querem prestar seus serviços laborais.

Na seleção não há a oportunidade de processar mudanças, envolve reorganização dos indivíduos.

O processo seletivo nada mais é do que a busca da adequação dos candidatos à vaga, ou seja, uma perfeita sincronia entre aquilo que a empresa busca e o que a pessoa oferece.

1.3 A Competência Profissional

Ferreira, 1995, p.353 assim define “competência vem do latim *competentia* e significa a qualidade de quem é capaz de apreciar e resolver certo assunto, fazer determinada coisa, capacidade, habilidade, aptidão ao designar a qualidade de quem é capaz de resolver determinados problemas ou de exercer determinadas funções; à idoneidade, quando estamos perante um sujeito capaz de avaliar algo ou alguém”.

A competência está vinculada ao conceito de fazer, de realizar, à habilidade de concretizar uma ação, ou seja, agregar valor, proveniente da experiência, e não somente aos saberes teóricos tradicionais valorizados na lógica da qualificação.

Cada pessoa possui sua competência e a utiliza em todas as atividades que pratica.

Competência é capacidade que o indivíduo tem de utilizar o seu conhecimento e realmente pratica-lo, seja ele adquirido através de aulas, livros ou experiências vivenciadas no dia-a-dia.

As empresas embutem ao conceito de competência a capacidade que as pessoas têm de apresentar resultados ao desenvolver suas atribuições e responsabilidades, porque atualmente as organizações, mais do que nunca estão necessitando apresentar e melhorar cada vez mais seus resultados.

Para a real verificação da competência deve-se levar em conta não somente a obtenção dos resultados, mas também o tempo e o esforço despendido para atingi-los.

As competências possuem 03 elementos: conhecimentos, habilidades e atitudes.

O conhecimento é o saber, refere-se a conhecimentos técnicos específicos, escolaridade, cursos, pós-graduação.

A habilidade é o saber fazer, refere-se à aptidão em desempenhar determinadas tarefas, a prática do conhecimento, a capacidade de resolver problemas e/ou aproveitar oportunidades com o conhecimento adquirido. É a experiência nos conhecimentos técnicos.

A atitude é o querer fazer, ter atitudes compatíveis para atingir a eficiência em relação aos conhecimentos e habilidades adquiridos ou a serem adquiridos.

De acordo com Mussak (2003), mesmo que o indivíduo queira fazer, saiba fazer, mas falta-lhe habilidade para aplicar convenientemente seus conhecimentos, sua competência é zero.

Para o indivíduo ser considerado competente deve possuir a trilogia querer, saber e poder.

Leciona Chiavenato (2002), que competência é mais que ter a habilidade, o importante é como o indivíduo consegue por em prática as suas habilidades, mesmo que as condições sejam negativas e desfavoráveis. Por isso, ter competência, pressupõe usar a habilidade para alcançar as metas e os objetivos pretendidos, para fazer as coisas acontecerem do modo esperado. Ainda exemplifica o Phd que, “um empresário pode ter excelentes habilidades de gerenciamento, mas são suas competências que o fazem ser bem-sucedido em seu negócio.”(CHIAVENATO, 2002, 89).

Whitaker (2012), afirma que os desafios atuais mostram que uma nova era já começou e veio para ficar – a era da competência.

1.4 A Qualificação Profissional

Qualificação profissional entende-se como a forma que o indivíduo se prepara, por meio de estudos, agregando conhecimentos para aprimorar ou adquirir habilidades para exercer funções no mercado de trabalho.

A qualificação está associada à valorização de um saber acadêmico. É uma preparação para o mercado de trabalho, que envolve um processo de formação profissional adquirido por meio de um percurso escolar e de uma experiência (ou carreira profissional) capaz de preparar os trabalhadores para o ingresso e a manutenção no mercado formal de trabalho.

A qualificação profissional baseia-se sobre conhecimentos teóricos formalizados com vistas a pô-los em prática, porém, nem sempre a pessoa tem capacidade para exercer profissionalmente o que estudou. Diante disto pode-se dizer que, esta pessoa é qualificada, mas não é competente.

Muitas vezes isso ocorre, porque o processo de obtenção de um certificado não envolve a análise da experiência prática do candidato. A avaliação fica restrita à aplicação de conceitos e assuntos específicos, exaustivamente estudados pelos candidatos antes da prova.

2 Análise de Resultados

Os dados coletados durante a pesquisa realizada serão aqui apresentados e elencados.

A forma utilizada para realização da pesquisa foi a qualitativa e o instrumento de coleta de dados foi um roteiro de perguntas, denominado aqui questionário, disponível no Anexo A, com nove perguntas.

As empresas foram contactadas previamente e, após isso, este questionário foi enviado para 25 empresas de Bauru e região, mas somente 11 delas retornaram e colaboram para a finalização deste artigo.

Juntamente com o questionário foi enviado às empresas o Termo de Livre Consentimento, que explicava os motivos e a importância da pesquisa.

O questionário tem 05 questões com alternativas de múltipla escolha e 04 questões dissertativas, que indagam qual o conceito que o profissional de RH tem sobre competência e qualificação, qual o método utilizado pela empresa para preenchimentos das vagas existentes, quais as técnicas utilizadas para seleção dos possíveis candidatos, se há dificuldade em realizar a seleção de pessoas por competência, no processo de seleção se a empresa primeiro verifica qualificação ou competência do candidato, se o número maior de funcionários é de qualificados ou competentes, se há investimento profissional qualificado para torna-lo competente e vice-versa e quais os critérios utilizados para diferenciar o profissional qualificado do competente.

Através desta pesquisa verificou-se que algumas empresas ainda confundem os significados ou assumem como sinônimos, competência e qualificação.

Outro fato percebido é que muitas empresas preferem indicação de outro funcionário, mas não deixam de utilizar as técnicas de divulgação das vagas em jornais e sites de empregos. Para a seleção dos candidatos a maioria das empresas realiza entrevistas, análise de curriculum e dinâmicas.

Ainda hoje muitas empresas possuem dificuldades em realizar a seleção por competência, algumas perceberam a necessidade deste tipo de seleção e estão investindo em cursos para que os profissionais de RH possam distinguir cada competência e se é adaptável ou não para a função.

Em algumas empresas, se a vaga para o cargo existente não requer competências específicas, a seleção baseia-se em análise curricular, ou seja,

qualificação, caso contrário o recrutamento e seleção serão feitos por competência. Caso não encontre um candidato que atenda as exigências necessárias de competência, contrata-se o qualificado para posteriormente torna-lo competente.

Verificou-se também que na maioria das empresas o número maior de funcionários é de competentes, e elas investem na qualificação destes funcionários.

Está claro que atualmente o indivíduo que almeja conquistar o sucesso profissional deve sim investir em sua qualificação, mas jamais deixar de lapidar sua competência, porque as empresas necessitam de funcionários capacitados que saibam agir em qualquer situação desde a rotineira à solução de problemas.

Conclusão

A finalidade deste artigo é verificar se as empresas de Bauru e região em pleno século XXI, ainda avaliam se o profissional é bom é ou não, somente verificando suas titulações ou se estão acompanhando as mudanças do mercado de trabalho e suas exigências.

Esta pesquisa deixou claro que algumas empresas já perceberam que para se destacar diante de seus concorrentes ela deve ter profissionais competentes capazes de dirimir qualquer situação e que para fidelizá-lo deve investir em sua qualificação e reconhecer financeiramente seus méritos.

Infelizmente muitas empresas ainda estão convictas que basta ter funcionários qualificados e que não é necessário investir na capacitação deles, que somente a base teórica basta.

Através desta pesquisa muitos profissionais que pretendem adentrar no mercado podem entender, porque um indivíduo qualificado não consegue ser selecionado para trabalhar, e outra pessoa que não possui igualmente suas titulações, é contratada para a vaga. A resposta para isso é competência, ou seja, atualmente para algumas empresas, não basta somente teoria, a prática vale muito mais.

A pessoa deve ter os 03 elementos da competência; o conhecimento, a habilidade e atitude, é o saber fazer e o querer fazer.

Se o indivíduo sabe fazer e quer fazer, e lhe falta à habilidade, com toda certeza ele deve aprimorá-la, porque se não a fizer, de acordo com Mussak (2003), sua competência será considerada zero.

Referências bibliográficas

BERGAMINI, C.W.; **Competência a chave do desempenho**. São Paulo, Editora Atlas S.A, 2012.

CHIAVENATO, I.; **Carreira e competência: gerenciando o seu maior capital**. São Paulo, Editora Saraiva, 2002.

FISCHER, A.L.; DUTRA, J.S.; HIPÓLITO, J.A.M.; FLEURY, M.T.L.; EBOLI, M.; **Gestão por competências**. 4. Ed. São Paulo, Editora Gente, 2001.

MUSSAK, E.; **Metacompetencia : uma nova visão do trabalho e da realização profissional**. São Paulo, Editora Gente, 2003.

PACHECO, L; SCOFANO, A.C.; BECKERT, M.; SOUZA., V. **Capacitação e desenvolvimento de pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2009.

PONTES, B.R.; **Técnicas de recrutamento e seleção**. 5. ed. São Pau--lo, Editora LTR, 2008.

RESENDE, E.; **Remuneração e carreira baseadas em competências e habilidades**. Rio de Janeiro, Editora ABRH-Nacional, 2002.

ANEXO A

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

Prezado colaborador, este questionário tem por objetivo compreender o processo de recrutamento e seleção em sua empresa. Respondendo às perguntas abaixo você estará contribuindo para a realização de uma pesquisa científica para a pós-graduação da FGP. As formas de contato com a pesquisadora e com a instituição e maiores detalhes quanto à pesquisa estão expressas no “Termo Livre e Esclarecido” apresentado a você pela pesquisadora antes de responder este questionário.

Obrigada pela colaboração!

Elisangela

1. Qual o procedimento da empresa para a divulgação de vagas?

() Divulgação nos murais da empresa

() Divulgação em jornais

() Divulgação em revistas especializadas

() Divulgação em sites de empregos

() Outros. Quais? _____

2. Quais as técnicas mais utilizadas para seleção?

() Análise de currículo

() Entrevista

() Indicação de outro funcionário da empresa

() Indicação de hadhunters ou agências de empregos

() Dinâmicas

() Testes psicológicos

() Avaliações Práticas

() Outros? Quais?

3. Qual a visão da empresa sobre competência e qualificação?

4. Há dificuldade em realizar a seleção por competência? Gostaria de aprimorá-la?

5. No processo de seleção dos candidatos verifica-se primeiramente qualificação ou competência? Explique como isso ocorre.

6. Quais os critérios para diferenciação do candidato competente do qualificado?

7. A empresa possui um sistema de treinamento para tornar os profissionais qualificados em competentes?

() Não

() Sim. Quais? _____

8. Na empresa o número maior de funcionários é de qualificados ou competentes?

☐ Qualificados

☐ Competentes

9. Existem investimentos por parte da empresa na qualificação dos profissionais competentes?

() Não

() Sim. Quais? _____