QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL: COMPARANDO A PERSPECTIVA DE CANDIDATOS E RECRUTADORES

**Lorena Cristina Ferreira¹, Matheus André Araújo², Ligia Lopes de Souza
Barbosa³**

¹ Discente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial/ lorena.oliveira3@fatec.sp.gov.br

² Discente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial/ mateus.araujo6@fatec.sp.gov.br

³ Docente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial/ ligia.barbosa@fatec.sp.gov.br

RESUMO

Observa-se atualmente um paradoxo no mercado de trabalho, marcado tanto pela competição de indivíduos em busca de recolocação ou iniciação, quanto pela busca das empresas por talentos qualificados para alcançar suas metas estratégicas. Diante dos dados coletados e da bibliografia pesquisada neste estudo exploratório foi possível comparar a perspectiva do indivíduo que busca uma colocação no mercado na área da Gestão Empresarial, com o ponto de vista dos líderes de Recursos Humanos, ambos da região de Mococa – SP, visando elucidar a dinâmica do mercado de trabalho em relação à escassez de trabalhadores qualificados ou de vagas de emprego. A pesquisa revelou que a escassez de empregos está ligada às transformações do mercado e ao contexto socioeconômico, afetando diferentes profissões e regiões. Observou-se que a qualificação profissional vai além da educação formal, abarcando *soft skills* e experiência, aspectos valorizados pelos Recursos Humanos, mas muitas vezes ignorados pelos candidatos. Isso indica uma desconexão entre as habilidades dos candidatos e as exigências do mercado. O estudo enfatiza a importância de mais investigações para ajudar candidatos a entenderem a necessidade de autodesenvolvimento e para que os profissionais de RH expandam sua visão sobre o potencial dos candidatos e valorizem a aprendizagem organizacional como meio de promover o desenvolvimento de *soft skills*.

Palavras-chave: qualificação profissional; mercado de trabalho; emprego; Gestão Empresarial.

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho contemporâneo, em constante transformação, caracteriza-se, entre outros aspectos, por um cenário complexo e dinâmico. De um lado, observa-se uma quantidade expressiva de pessoas em busca de oportunidades de recolocação profissional ou de ingressar pela primeira vez no mercado. Do outro

lado, as empresas competem por profissionais qualificados que sejam capazes de suprir suas demandas e contribuir com o alcance de seus objetivos estratégicos.

Nesse contexto, é comum surgirem muitos questionamentos acerca do desalinhamento entre as habilidades dos candidatos e os requisitos definidos pelas empresas; da capacidade das instituições de ensino prepararem adequadamente as pessoas para as necessidades do mercado de trabalho; e até mesmo quanto à disposição das empresas em investir na atualização e requalificação de seus colaboradores.

Indagações semelhantes também são feitas em relação à falta de oportunidades, já que é notável a existência de grupos populacionais que encontram mais dificuldades para se inserir no mercado de trabalho, como, por exemplo, as pessoas acima dos 50 anos. Da mesma maneira, a eficácia dos processos seletivos comumente utilizados nas empresas é amplamente questionada quanto aos vieses presentes na identificação dos candidatos mais aptos para as vagas disponíveis.

Acredita-se que, ao compreender as diferentes visões existentes e os desafios enfrentados por ambos os lados, seja possível encontrar soluções mais eficazes para os problemas que afligem o mercado de trabalho.

Assim, esta questão central norteia o presente estudo, que se propõe a analisar as perspectivas de recrutadores e candidatos a vagas de emprego para compreender as diversas percepções existentes entre os dois grupos diretamente envolvidos no processo. Ao comparar suas visões, pretende-se identificar pontos de convergência e divergência, o que contribui para uma análise mais abrangente da dinâmica do mercado de trabalho. Através de tal análise, o estudo busca identificar fatores que podem estar contribuindo para a escassez de mão de obra qualificada ou de oportunidades no mercado de trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Visões sobre Qualificação Profissional

Quando se olha para a história do conceito de qualificação profissional no Brasil, conforme destaca Manfredi (1999), é impossível não notar que a visão predominante nos modelos de produção, até a década de 1940, privilegiavam a obediência, a rigidez de regras e formatos de trabalho, a alta especialização, a hierarquia altamente

verticalizada e com poucas chances de crescimento, entre outras características. Tal perspectiva, começou a alterar-se apenas em meados da década de 1960, quando o capitalismo se reestruturou, adotando novas configurações de trabalho, bem mais maleáveis que a anterior e que, por consequência, trouxeram essa reorganização também para a produção.

Garcia (2000, p. 7) corrobora essa interpretação prevalente da qualificação profissional, descrevendo:

Percebemos nesse período uma total desvinculação entre formação profissional e educação; aos trabalhadores era destinada uma formação voltada para o treinamento, adestramento, até porque a nossa indústria ainda era bastante elementar, baseada no artesanato e manufatura com poucas exigências.

O autor cita ainda que:

(...) a indústria, que pressionava para a criação de formas alternativas (mais rápidas) para a formação do trabalhador, criou-se um sistema de ensino paralelo ao sistema oficial, que foi organizado em convênio com as indústrias, através da Confederação Nacional das Indústrias – CNI. Criou-se então o Serviço Nacional dos Industriários, passando mais tarde a se chamar Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI (Garcia, 2000, p. 7).

De acordo com Dugué (*apud* Assunção e Goulart, 2016), o ensino profissional relaciona e organiza os saberes em torno do diploma, que era, já na época, um passaporte para ingressar nas indústrias. Os diplomas comprovam o conhecimento adquirido, caracterizando a qualificação como uma dimensão estabilizadora. Dessa noção deriva o que, atualmente, chamamos de qualificação de currículo, que enfoca apenas o necessário para o desempenho do cargo/função do indivíduo, concentrando-se em sua experiência profissional e sua formação educacional.

Ramos (2008) expressa que na medida em que o conceito de qualificação se estabeleceu como um dos conceitos centrais para a classificação dos empregos, por suas múltiplas dimensões, sua ampliação vem ocorrendo, gerando novas concepções. Como exemplo, a concepção de competência, que vem destacando os atributos individuais do trabalhador.

Atualmente, a noção de competência é um componente da coleção de novos símbolos e significados construídos na cultura expressiva de acumulação flexível do capital. Ela desempenha um papel importante na representação dos processos de formação do comportamento do trabalhador na sociedade. O potencial dos colaboradores é colocado no centro da divisão do trabalho e torna-se uma ferramenta indispensável da política da empresa.

Uma das concepções frequentemente utilizadas tem origem com o autor Scot B. Parry (*apud* Baú, 2019), que define a competência como a reunião de conhecimentos, habilidades e atitudes que capacitam o indivíduo a participar, opinar e decidir, sobretudo, em relação a uma profissão.

Hirata (1992) contribui para a ampliação do conceito, discutindo a multidimensionalidade da qualificação, diferenciando-a em:

- Qualificação do emprego, desenhada pela organização com base na função e no cargo exercido pelo funcionário;
- Qualificação do trabalhador, considerada como um agrupamento de habilidades e potencial técnico, profissional, educacional e social;
- Qualificação como uma relação social, resultando da interrelação entre as forças do capital e do trabalho.

Apesar de haver diversas visões sobre a qualificação profissional, observa-se, na prática corporativa, a prevalência das visões que privilegiam o currículo e as competências, que serão detalhadas a seguir, tendo em vista a finalidade deste estudo.

2.2 Qualificação de currículo

Durante a história, mais precisamente após a primeira revolução industrial, a educação passou por frequentes mudanças nos tipos de assuntos trabalhados. Isso acontece porque a educação responde, em certa medida, aos desejos do setor produtivo e aos ideais de outros setores da sociedade com grande poder de comando.

No ambiente escolar, o levantamento sobre o currículo ocorre por meio de questões do tipo: O que precisa ser instruído pelos professores? O que deve ser compreendido pelos alunos? Que efeitos a sociedade espera da escola, dos professores e dos alunos?

De acordo com Tomaz Tadeu (1999), a origem da palavra currículo deriva-se do latim *curriculum*, ou como o autor destaca “pista de corrida”, o que leva à compreensão de que este é o percurso realizado por indivíduos que desejam ocupar um cargo ou remuneração atrativa.

Silva (1999), entretanto, afirma que: “O currículo é trajetória, viagem, percurso. O currículo é autobiografia, nossa vida, curriculum vitae: no currículo se forja nossa

identidade. O currículo é texto, discurso, documento. O currículo é documento de identidade”.

É notável que o mercado expandiu e com isso, a demanda por perfis qualificados está cada vez mais rígida. Schwartzman (2005) afirma que os empregadores, ao efetivar seus colaboradores, utilizam as credenciais educacionais como critério para identificar as pessoas de que necessitam, ou seja, analisam os currículos cuidadosamente a fim de encontrar um candidato que se adeque à vaga oferecida no que diz respeito ao seu conhecimento tácito, que vem de sua experiência profissional, e explícito, que vem de seu processo de educação formal.

2.3 Qualificação de Competências

Como citado neste trabalho anteriormente, a concepção de competência mais utilizada nos tempos atuais é a que parte do conjunto dos conhecimentos, habilidades e atitudes do indivíduo na relação com seu trabalho. Nesse conjunto, as habilidades são responsáveis por converter conhecimentos em atitudes.

Mais recentemente, no entanto, uma nova noção tem sido acrescentada: a de *Soft Skills*. De acordo com Heckman e Katz (*apud* Andrade 2016), a ideia de *Soft Skills* é uma nova terminologia no ambiente organizacional, que representa a soma de comportamentos originados dos atributos de personalidade, aguçados conforme o contexto de cada indivíduo e os incentivos que ele recebe, levando em conta, além disso, a formação profissional. O conhecimento de um indivíduo está interligado aos estímulos no ambiente corporativo, induzindo seus traços de personalidade e conjunto de comportamentos.

Em fevereiro de 2014, o escritor e jornalista Thomas Loren Friedman, publicou um artigo no *New York Times*, intitulado “*How to Get a Job at Google*” (“Como conseguir um emprego no Google”), em que trata de uma entrevista com o vice-presidente sênior de operações de pessoal da empresa, Sr. Laszlo Book (Friedman, 2014).

Um ponto interessante da entrevista é que Book ressalta que, boas notas evidentemente não fazem mal, visto que, muitos empregos no Google exigem habilidades em matemática, computação ou codificação. Evidentemente um candidato com boas notas possuirá vantagem no processo seletivo, porém, Book enfatiza que o Google considera muito mais do que conhecimento específico, enfatizando cinco atributos em seu processo de contratação:

- Aprendizagem contínua – A empresa não busca pessoas com alto quociente de inteligência, mas opta por contratar pessoas que estejam constantemente aprendendo uma nova habilidade, que possuam agilidade de raciocínio, capacidade de reunir informações e de fazer uso criativo de ferramentas.
- Liderança – Se houver um problema e tal indivíduo fizer parte da equipe, o mesmo terá livre acesso para resolvê-lo e quando não lhe couber a intervenção, o indivíduo poderá recuar e deixar outra pessoa liderar, pois, o que o torna um líder eficaz é estar disposto a renunciar ao poder.
- Humildade – Consiste em ouvir a opinião daqueles que estão inclusos no ambiente e considerar suas ideias.
- Colaboração – É a resolução de conflitos em cooperação com todo o time.
- Adaptabilidade – É saber despertar no colaborador sua capacidade de moldar-se à determinada situação.

A Google atrai muitos talentos, e isso lhes permite aprimorar seu método de contratação. Book salienta que, para muitos jovens o diploma ainda é a melhor maneira de obter uma posição no mercado, mas ele também destaca que “seu diploma não representa sua capacidade de realizar qualquer trabalho. O mundo só se preocupa com o que você pode fazer com o que sabe e não se importa como você aprendeu” (Friedman, 2014).

2.4 Mercado de trabalho

É evidente que a qualificação profissional exigida pelas organizações acompanha os movimentos do mercado de trabalho. Assim, faz-se necessário aqui explicitar as relações existentes entre esses aspectos.

De acordo com Chiavenato (2009), o mercado é formado por ofertas de emprego disponibilizadas pelas organizações, que acontecem em determinado tempo ou período. O mercado de trabalho é gerido através da demanda de oferta e procura. Em outros termos, consiste em oferta de vagas por parte da organização e a busca por candidatos para ocupação. Nota-se que existem duas situações: a oferta de empregos (imposta pela organização) e a procura por empregos (vagas procuradas por candidatos). No meio há um ponto de equilíbrio entre as duas posições.

Frente a isto, constatam-se as três possíveis situações, segundo o autor, que repercutem no mercado:

1ª- Oferta maior do que a procura: Neste contexto ocorre um excesso de ofertas de emprego e falta de candidatos para preenchê-las. Diante dessa circunstância as organizações se encontram com os seguintes desafios:

- Investir em recrutamento;
- Flexibilidade para seleção de candidatos, uma vez que o mercado está com escassez de candidatos;
- Elevar o investimento em educação de pessoal para neutralizar a inadequação dos candidatos;
- Proporcionar salários e benefícios que atraiam o candidato;
- Concorrência entre as organizações pelo mesmo contingente de talentos disponíveis naquele ramo ou setor.

Já o candidato enfrenta contingências, como:

- Abundância em oportunidades de emprego, podendo explorar melhores oportunidades de empregos, pois terão a possibilidade de escolher onde se candidatar de acordo com seus interesses pessoais;
- Possibilidade de buscar novas posições no mercado;
- Comportamento indisciplinado diante das exigências, contribuindo com o absenteísmo nas empresas.

2ª- Oferta equivalente a procura: Neste cenário existe um equilíbrio, onde a disponibilidade de vagas é proporcional à quantidade de candidatos.

3ª- Oferta menor que a procura: Consiste em escassez de oportunidades de emprego e uma vasta quantidade de candidatos, ocasionando os seguintes efeitos para as organizações:

- Investimentos mínimos em recrutamento, visto que há uma grande quantidade de candidatos buscando oportunidades no mercado;
- Seleção de candidatos rigorosa, com intuito de reter talentos, aproveitando a superabundância entre concorrentes;
- Limitado investimento em treinamento, uma vez que é fácil encontrar candidatos que possuam experiência anterior na função;
- Salários mais baixos e menor investimento em benefícios.

Enquanto isso, para o candidato a conjuntura é bem diferente:

- Falta de vagas no mercado, ocasionando a competição acirrada entre candidatos, obrigando-os a buscarem qualificação como forma de diferenciação;

- Busca por estabilidade e fixação do indivíduo na organização em que atua, pois há receio em buscar novas oportunidades, por se deparar com um mercado competitivo e instável;

- As pessoas buscam evitar conflitos no ambiente organizacional para não ocasionar advertências, suspensões e desligamentos, tornando-se indivíduos mais disciplinados e obedientes.

Logo pode-se verificar a tendência de que profissões recentes tenham uma oferta maior que a procura, enquanto áreas mais tradicionais encontram-se saturadas. Essa realidade tende a ser ainda mais visível nas pequenas cidades, que costumam conservar costumes e culturas e possuem população com menores índices de migração.

2.5 Desafios para o ingresso de pessoas qualificadas no mercado de trabalho

É possível notar que são inúmeros os motivos que influenciam as modificações no mercado de trabalho, como a globalização, inovações tecnológicas, alto grau de exigência dos clientes, pressões sociais para a participação das minorias. Novos contextos são formulados, as condições mudam e, com elas, as aptidões requeridas dos profissionais que visam adentrar o mercado (Vergara, 2014).

Essas alterações forçam as organizações a se ajustarem para poder seguir no mundo corporativo, aumentando cada vez mais a quantidade de requisitos exigidos dos candidatos. No entanto, a dificuldade dos jovens em preencher uma vaga não é uma notícia atual, já que ingressar no mercado de trabalho deixou de ser uma vantagem do jovem recém-formado, passando a compor um desafio entre as empresas e os jovens.

A taxa de jovens fora do mercado é algo alarmante. Jovens com diploma - às vezes mais de um - contudo, sem experiência e sem oportunidades. A questão nem sempre é a quantidade de vagas de emprego, mas a possibilidade de sua ocupação em virtude das exigências das organizações.

Uma pesquisa realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre tendências globais de emprego, revelou que cerca de 73 milhões de jovens entre 15 e 24 anos estão desempregados, com taxa equivalente de desemprego de 12,6%. A alta crescente deriva-se das sucessivas crises econômicas desde 2008 (Brasil, 2013).

Chiavenato (2003) enfatiza que a empregabilidade não se restringe à capacidade de um indivíduo ocupar uma posição no mercado, mas o autor também ressalva que, uma pessoa pode até conseguir ocupar uma posição, mas, o difícil será se manter nela por um longo prazo. O autor aponta ainda que o mercado de trabalho é um ambiente que gera uma relação de “ganha-ganha”, em que ambas as partes estejam satisfeitas.

Marras (*apud* Almeida, 2020) explica que o interesse em buscar a formação ou especialização é de relevância de cada indivíduo, uma vez que tenha consciência precisa estar alinhada com o mercado.

Diante disso, para que o indivíduo ingresse no mercado de trabalho, ele tem que reconhecer a necessidade de ter uma boa qualificação e ter habilidades, para que ganhe vantagem no mercado competitivo.

3 METODOLOGIA

A questão que norteou o presente trabalho buscou compreender as perspectivas de candidatos a vagas de emprego e profissionais de Recursos Humanos no que tange à qualificação profissional e às oportunidades do mercado de trabalho. Assim, procedeu-se uma investigação de cunho exploratório, visando, conforme ressaltam Marconi e Lakatos (2003, p. 187): “desenvolver hipóteses, aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno, para a realização de uma pesquisa futura mais precisa ou modificar e clarificar conceitos”.

Iniciou-se com uma pesquisa bibliográfica como abordagem metodológica, em que foram apontados estudos que impulsionassem a exploração de tal fenômeno e, posteriormente, foram elaborados dois questionários com 9 perguntas cada, sendo um aplicado aos alunos do curso de Gestão Empresarial, desde o 1º até o 6º semestre da Faculdade de Tecnologia de Mococa, e outro aplicado em profissionais da área de Recursos Humanos, de empresas situadas na região de Mococa-SP. Foram obtidos um total de 70 respondentes, sendo 35 recrutadores e 35 estudantes.

Importante ressaltar que os estudantes que participaram desta pesquisa, mesmo os que possuem emprego formal, declararam estar buscando inserção na área da Gestão Empresarial, sendo, portanto, considerados também como candidatos para efeito deste estudo.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Através da coleta de dados realizada foi possível verificar o ponto de vista de candidatos a vagas de emprego na área de Gestão Empresarial e de recrutadores. Em seguida eles foram analisados e comparados qualitativamente, tendo em vista a questão orientadora no desenvolvimento deste tema.

É essencial salientar aqui a dificuldade em obter a participação ativa das pessoas para responderem o formulário, mesmo este sendo online, principalmente entre os profissionais de RH, o que acaba por ser uma das limitações deste estudo.

Na pesquisa realizada junto aos estudantes da FATEC, pode-se observar que, 71,4% são mulheres e 28,6 são homens. Suas faixas etárias correspondem em 22,9% para pessoas antes dos 20 anos de idade, 68,6% entre 21 e 30 anos, 5,7% equivalem entre 31 e 45 anos, e 2,9% condizem com idade superior a 46 anos.

Neste mesmo grupo de entrevistados, notou-se que 91,4% trabalham de acordo com as normas CTL, outros 5,7% trabalham informalmente e 2,9% não estão no mercado de trabalho. Detalhando esta questão, verificou-se que 80% deste grupo estão empregados, 11,4% estão fora do mercado há pelo menos 1 ano e 2,8% estão há 2 anos ou mais fora do mercado.

Assim, é possível perceber que tais dados correspondem com o perfil geral do estudante de graduação em Tecnologia em Gestão Empresarial da Fatec Mococa.

Quanto à percepção da qualificação como vantagem na busca por uma vaga de emprego, obteve-se entre os estudantes o seguinte resultado: 77,1% dos entrevistados concordam que estar mais qualificado ajuda o candidato a ter mais chances de ocupar uma vaga, enquanto 22,9% informam que somente às vezes o fator qualificação influencia no preenchimento de uma vaga. Já 71,4% dos recrutadores consideraram que quem está mais qualificado tem mais chances de conseguir uma vaga de emprego; 25,7% disseram que somente às vezes a qualificação aumenta as chances de um candidato conquistar a vaga e 2,9% responderam que a qualificação não aumenta as chances na concorrência por uma vaga.

Neste quesito observou-se que os recrutadores demonstram crença menor na relação entre qualificação e as chances de conquistar uma vaga de emprego, o que sugere que a qualificação entendida como formação educacional formal e certificação nem sempre ocupa papel central na seleção. A interferência de outras variáveis, tais

como experiência profissional, perfil pessoal e até mesmo as questionáveis indicações têm peso considerável na decisão de contratação. Esse aspecto é tão relevante que se reflete também nas respostas seguintes.

Quando questionados sobre possuírem formação que atenda às exigências do mercado, 80% dos estudantes interrogados declararam que sua qualificação condiz parcialmente com as exigências do mercado; ao mesmo tempo que 14,2% informaram que estão totalmente condizentes com as exigências do mercado de trabalho; enquanto 2,9% declararam que não estão aptos às exigências, e outros 2,9% não souberam responder tal questionamento.

Essa questão demonstra a faceta multidimensional da qualificação, conforme explorado no referencial teórico deste trabalho e referido na análise da questão anterior. Outro ponto que pode ser levantado a partir dessas respostas é se realmente os candidatos possuem uma visão clara sobre quais são as exigências do mercado na área da Gestão Empresarial, já que houve parcelas que não se consideraram aptas e que não souberam responder.

A temática sobre capacitar-se constantemente resultou que 82,9% consideram este fator crucial e um diferencial para o indivíduo na hora de conquistar uma vaga ou até mesmo ganhar uma promoção de cargo; enquanto 17,1% relataram que este fator interfere apenas parcialmente.

Relacionando essa indagação com as duas anteriores é percebida uma diferença de visão entre os estudantes e os recrutadores, visto que a maior parte dos respondentes acredita que a capacitação formal constante é um diferencial no mercado de trabalho. Também apresenta uma contradição em relação com às questões seguintes.

Na questão sobre que tipo de qualificação uma graduação tecnológica agrega 68,6% ressaltam que o curso agrega valor no desenvolvimento de suas habilidades comportamentais (*soft skills*) e seu perfil administrador; 40% acreditam que agrega conhecimentos especializados na área; 34,3% destacam que a sua formação permite ter conhecimentos gerais, 20% apontam que com a qualificação tecnológica conquistaram o aprendizado prático e 20% adquiriram uma visão crítica e ampla. Já entre os recrutadores o resultado foi: 74,3% para o desenvolvimento de habilidades; 31,4% para conhecimentos da área de gestão; 20% acreditam que agrega uma visão crítica e ampla; 11,4% acreditam que agrega aprendizado prático e 2,9% conhecimentos gerais.

Aqui os recrutadores agregaram maior valor à qualificação propiciada pelas graduações tecnológicas. No entanto, a relevância do aprendizado prático foi subestimada pelos dois grupos, revelando ser imprescindível uma ampla divulgação acerca dos diferenciais dos modelos de ensino superior tecnológico.

No tópico qualificação para o mercado de trabalho, 80% dos entrevistados afirmaram que são as competências de comportamento os principais fatores que interferem no cotidiano laboral, tais como relacionamento em equipe, proatividade, comunicação e etc.; 31,4% indicaram que o aprendizado prático é o que evidencia a qualificação de um indivíduo frente ao mercado; 28,6% destacaram que o que qualifica é ter conhecimento específico da área de atuação; 25,7% deram enfoque para os conhecimentos gerais; e 25,7% acreditaram na visão ampla e crítica como o que qualifica alguém para o trabalho.

Para uma adequada análise desses dados, buscou-se dados de outras pesquisas de campo, de modo a complementá-los. Assim, o Relatório Global de Talentos do LinkedIn de 2019 ressaltou que 89% dos recrutadores consideram que a razão para uma contratação não dar certo comumente encontra-se relacionada à falta de alguma *soft skill* (*LinkedIn Talent Solutions*, 2019).

Da mesma maneira, em 2021, a ONG America Succeeds, especializada em educação, realizou uma análise com mais de 80 milhões de anúncios de emprego em 22 setores do mercado, concluindo que quase dois terços dos cargos listavam *soft skills* entre as qualificações requeridas. Das dez habilidades mais exigidas, sete eram *soft skills*, incluindo boas capacidades de comunicação, solução de problemas e planejamento. O mesmo relatório revelou que 91% dos cargos de gerência, 86% dos cargos de operações comerciais e 81% dos empregos no setor de engenharia (uma área considerada altamente técnica, inclusive), mostrando que alguns cargos priorizam ainda mais essas habilidades de comportamento (*American Succeeds*, 2021).

Estas pesquisas corroboram a impressão dos estudantes e profissionais no que se refere às *soft skills*, confirmando uma tendência que, apesar de reconhecida, ainda não parece estar sendo priorizada na prática dos candidatos a vagas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi possível concluir que a falta de oportunidades de emprego tem íntima relação com as mudanças do mercado de trabalho, que por sua vez depende do contexto socioeconômico global e regional, variando conforme a área profissional e a localização. Desse modo, o cenário de constantes incertezas, globalização intensa e exponencial avanço tecnológico comanda a quantidade de vagas em determinados campos de atuação e regiões. Algumas profissões, especialmente as mais tradicionais e antigas sofrem devido à saturação do mercado em determinadas regiões. Já as mais recentes e desconhecidas do grande público lidam com a conjuntura apontada por Chiavenato (2009) como oferta maior que procura.

No que diz respeito à qualificação profissional destaca-se sua multidimensionalidade como principal fator em sua relação com as oportunidades de mercado. Evidenciou-se uma visão desatualizada dos candidatos, que permanecem encarando a qualificação pelo viés da certificação e da educação formal, enquanto os profissionais de Recursos Humanos buscam pessoas qualificadas não somente em seu currículo, mas também ou até mais em suas características comportamentais e experiência.

Isso aponta uma lacuna importante na relação oportunidades/vagas *versus* qualificação profissional. Mostra a necessidade de conscientização por parte de quem procura emprego, haja vista que não perceber a demanda do mercado por qualificação em *soft skills* tem comprometido seu autodesenvolvimento e, portanto, sua recolocação. E se investir em qualificação de perfil comportamental é cada vez mais importante para ser contratado, para a permanência no emprego é, então, peça chave.

Mostra também a necessidade crescente de que as organizações invistam em aprendizagem organizacional, proporcionando oportunidades internas de desenvolvimento e aprimoramento, sobretudo quanto às *soft skills*, como um meio de suavizar essa lacuna e de atender suas demandas por qualificação. Há ainda necessidade de mudança de perspectiva dos profissionais de Recursos Humanos em relação à seleção para vagas onde o mercado é considerado escasso, passando a considerar mais o potencial demonstrado pelo candidato em suas decisões de contratação, permitindo que a qualificação desejada seja alcançada dentro da própria

empresa, através da aquisição de experiência e do desenvolvimento das pessoas em contato com a cultura organizacional.

Por fim, o presente estudo atingiu seu objetivo de compreender as visões de candidatos e profissionais de Recursos Humanos envolvidos nos processos de contratação e os desafios enfrentados por ambos, sinalizando a relevância da realização de mais pesquisas sobre o tema, com enfoque em transpor a lacuna aqui apontada, auxiliando os candidatos na percepção da importância de seu autodesenvolvimento e os profissionais na ampliação de suas perspectivas no que concerne ao potencial futuro dos candidatos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. F. **As dificuldades dos jovens acadêmicos e formados em administração na inserção ao mercado de trabalho**. 2020. 32f. Graduação em Administração - Centro Universitário Fametro, Fortaleza, 2020. Disponível em: <http://repositorio.unifametro.edu.br/handle/123456789/914>. Acesso em: 03 mar 2024.

AMERICAN SUCCEEDS. **America Succeeds Annual Report**, 2021. Disponível em: <https://americasucceeds.org/portfolio/annual-report-2021>. Acesso em: 11 jun 2024.

ANDRADE, C. S. L. **A influência das soft skills na atuação do gestor: a percepção dos profissionais de gestão de pessoas**. Dissertação (Mestrado em Gestão Empresarial) - FGV - Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/items/c97992ba-f080-4c15-abca-4ad825ddae7b>. Acesso em: 05 mar 2024.

ASSUNÇÃO, Y. B.; GOULART, I. B. Qualificação Profissional ou Competências para o Mercado Futuro? **Future Studies Research Journal: Trends and Strategies**, v. 8, n. 1, p. 175-207, 2016. Disponível em: <https://www.revistafuture.org/FSRJ/article/view/249>. Acesso em: 08 jan 2024.

BAÚ, J. M. A importância do C.H.A.: Conhecimento, Habilidades e Atitudes. **Blog Jean Baú**. Caxias do Sul, 04 jan 2019. Disponível em: <https://www.jeanbau.com.br/blog/importancia-cha>. Acesso em: 29 mai 2024.

BRASIL. **Pesquisa da OIT mostra que se agrava crise de emprego entre jovens**. CNM - Confederação Nacional de Municípios, mai. 2013. Disponível em: <https://cnm.org.br/comunicacao/noticias/pesquisa-da-oit-mostra-que-se-agrava-crise-de-emprego-entre-jovens>. Acesso em 08 jun 2024.

CHIAVENATO I. A Administração e suas Perspectivas. *In*: CHIAVENATO I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. Rio de Janeiro 2003. Cap. 1, p. 1-24.

CHIAVENATO, I. O Subsistema de Provisão de Recursos Humanos. *In*: CHIAVENATO, I. **Planejamento recrutamento e seleção de pessoal**: Como agregar talentos à empresa. 7 ed. Burueri: Manole, 2009. Cap. 2, p. 18-22.

FRIEDMAN, T.L. **Como conseguir um emprego no Google**. *The New York Times Company*, Fev. 2014. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2014/02/23/opinion/sunday/friedman-how-to-get-a-job-at-google.html>. Acesso em 15 abr 2024.

GARCIA, S.R.O. **O fio da história: a gênese da formação profissional no brasil**. ANPEd – Associação Nacional de Pós-Graduação em Educação. Nov. 2015. Disponível em: <https://anped.org.br/biblioteca/o-fio-da-historia-a-genese-da-formacao-profissional-no-brasil/>. Acesso em: 23 fev 2024.

HIRATA, H.S. Da polarização das qualificações ao modelo da competência: a evolução do debate no contexto dos novos paradigmas de organização industrial. **Simpósio: Inovações tecnológicas, novos padrões de organização do**

trabalho e qualificação da mão-de-obra. São Paulo, Anped, 44ª Anual da SBPC, 1992.

LINKEDIN TALENT SOLUTIONS. *Global Talent Trends Report*, 2019. Disponível em: global_talent_trends_2019_emea.pdf (linkedin.com). Acesso em: 11 jun 24.

MANFREDI, S. M. Trabalho, qualificação e competência profissional - das dimensões conceituais e políticas. *Educação & Sociedade*, v. 19, n. 64, p. 13-49, set. 1998. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/DyMQBvNTdc9R9jY7ff6nnHg/?lang=pt>. Acesso em: 08 fev 2024.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. Técnicas de Pesquisa. *In: MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. Fundamentos de Metodologia Científica*. São Paulo: Atlas, 2003. Cap. 9, p. 174-214.

RAMOS, M.N. Pedagogia das Competências. *In: PEREIRA, I. B.; LIMA, J. C. F. Dicionário da Educação Profissional em Saúde*. Rio de Janeiro: EPSJV, 2008, p. 299-304. Disponível em: <http://www.sites.epsjv.fiocruz.br/dicionario/Dicionario2.pdf>. Acesso em: 29 mai 2024.

SCHWARTZMAN, S. **A sociedade do conhecimento e a educação tecnológica**. IETS – Instituto de Estudos do Trabalho e Sociedade, UFRB – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, jan. 2005. Disponível em: https://www.ufrb.edu.br/educacaodocampocef/images/2005_senai.pdf. Acesso em: 06 de jan 2024.

SILVA, T. T. Depois das teorias críticas e pós-críticas. *In: SILVA, T.T. Documentos de Identidade: Uma introdução as teorias do currículo*. Belo Horizonte: Autêntica 1999. Cap. 4, p. 145-150.

SILVA, T. T. Teorias do currículo: o que é isso? *In: SILVA, T.T. Documentos de Identidade: Uma introdução as teorias do currículo*. Belo Horizonte: Autêntica 1999. Cap. 1, p. 11-17.

VERGARA, S. C. Características do Mundo Contemporâneo e a Teia que Tecem. *In: VERGARA, S. C. Gestão de Pessoas*. Ribeirão Preto: Atlas, 2014. Cap. 1, p.13-40.