

ISSN: 2319-0124

DESQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

**Jennifer M. SANTIAGO¹; Ketlin V. R. SILVA²; Lívia G. VIEIRA³; Pedro H. A. L. SILVEIRA⁴;
Michele M. S. RIBEIRO⁵**

RESUMO

Este estudo tem como objetivo apresentar os conceitos levantados por meio de uma pesquisa bibliográfica, comparando-os às afirmações elencadas pelos empresários do ramo hoteleiro, Alexandre Melo e Neisa Melo, proprietários do Hotel Fazenda Vila Chico. O resumo apresenta em seus resultados que tanto a desqualificação como a alta especialização trazem negativas num processo seletivo, mas que na atualidade, frente às mudanças e necessárias adaptações, as *soft skills* adquiriram grande notoriedade, pois a falta de habilidades comportamentais pode vir a ser um problema para as organizações.

Palavras-chave: Recrutamento; Seleção; Qualificação; *Soft skill*; *Hard skill*.

1. INTRODUÇÃO

No Brasil, cerca de 10,1 milhões de pessoas estão desempregadas (IBGE, 2022). Uma das questões que pode ser considerada como justificativa são as exigências do mercado de trabalho, visto que, constantemente as empresas se deparam com vagas de emprego em aberto que não são preenchidas, ou pela falta de capacitação ou pela alta especialização, conforme descrito por Grandchamp (2019). Durante este trabalho vamos focar na desqualificação, visto que o indicador de falta de mão de obra qualificada no Brasil em 2022 é de 81%, a média global é de 75% (MANPOWERGROUP, 2022).

Mediante isso, será discutido ao longo texto, o processo de recrutamento e seleção, a escassez de talentos, além das possíveis causas da desqualificação profissional e as conclusões obtidas através de um diálogo com empresários no ramo da hotelaria, durante o *podcast* estudantil, realizado no Instituto Federal do Sul de Minas - *Campus* Avançado Carmo de Minas.

¹ Aluna, IFSULDEMINAS – Campus Avançado Carmo de Minas. E-mail: jennifer.santiago@alunos.ifsuldeminas.edu.br

² Aluna, IFSULDEMINAS – Campus Avançado Carmo de Minas. E-mail: ketlin.silva@alunos.ifsuldeminas.edu.br

³ Aluna, IFSULDEMINAS – Campus Avançado Carmo de Minas. E-mail: livia.vieira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

⁴ Aluno, IFSULDEMINAS – Campus Avançado Carmo de Minas. E-mail: pedro1.silveira@alunos.ifsuldeminas.edu.br

⁵ Orientador, IFSULDEMINAS – Campus Avançado Carmo de Minas. E-mail: Michele.silva@ifsuldeminas.edu.br

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A procura pelo profissional com o perfil para a vaga, traz algumas fases e perspectivas que serão descritas durante este capítulo.

2.1 O recrutamento e a seleção

A primeira fase para se encontrar o profissional ideal é o recrutamento. Segundo Chiavenato (2010, p. 115), o recrutamento pode ser definido como um conjunto de procedimentos e técnicas, que tem como objetivo chamar a atenção de profissionais com as qualidades e capacidades necessárias para ocupar a vaga disposta pela empresa. Mas, em alguns casos os candidatos à vaga são quem procuram a empresa e ficam à espera para quando surgir uma vaga.

Após o recrutamento vem a seleção, esse processo é uma espécie de “filtro” (Chiavenato, 2010, pág. 133). Esse “filtro” procura dentre todos os candidatos, aqueles que mais se destacam, e que, além das habilidades técnicas, experiência profissional, apresentam também as habilidades interpessoais, ou *soft skills*, que em muitos casos são mais requeridas e até mesmo mais relevantes. Elas são extremamente importantes para a ascensão em qualquer carreira.

2.2.1 A experiência profissional

O que torna um profissional qualificado não são somente seus conhecimentos técnicos, mas também sua experiência na área. Geralmente é mais fácil adquirir um profissional com experiência do que desenvolvê-lo até ter a capacidade para ocupar determinado cargo. Isso faz com que muitos, principalmente jovens, atrasem sua entrada no mercado de trabalho. A falta de experiência também faz com que os empregadores tenham uma maior dificuldade na hora de analisar a qualificação do candidato (ARAÚJO; FURLAN, 2016).

2.2.2 A inteligência emocional

Embora a experiência profissional seja indispensável, a inteligência emocional está se tornando cada vez mais essencial no ambiente corporativo. Na hora da seleção dos candidatos, o profissional responsável tem que ter em mente que “identificar e localizar as características pessoais do candidato é uma questão de sensibilidade, requer um razoável conhecimento da natureza humana e das repercussões que a tarefa impõe à pessoa que irá executá-la”, (CHIAVENATO. 2010, p. 137).

A inteligência emocional pode ser considerada como uma vertente da inteligência social, que necessita de uma certa competência para perceber e explorar emoções, entendê-las e usá-las, nos demais e em nós mesmos (CUNHA *et al.*, 2014, p. 62, *apud* TRAVASSOS, 2019).

2.2 O mercado

Essas exigências apontadas anteriormente, de acordo com Grandchamp (2019), faz com que os gestores das organizações precisem lidar com a falta de talentos, trazendo prejuízos quando se trata de investimento extra em processos para atrair e reter talentos estudos de previsão, pois

[...] para se prevenir desta ausência de mão de obra qualificada, 84% dos líderes afirmaram que já têm uma previsão dos talentos que irão precisar para os próximos anos, enquanto 45%

comentaram que já traçaram um modelo de suas necessidades futuras. Por este motivo, os líderes das organizações acreditam que, para os próximos anos, terão que promover ações com o objetivo de reter profissionais. (GRANDCHAMP, 2019, p. s/p)

3. MATERIAL E MÉTODOS

Para o desenvolvimento do trabalho foram utilizados os procedimentos de pesquisa bibliográfica e levantamento dos apontamentos apresentados no *podcast* criado pelos alunos.

O *podcast* mencionado foi gravado no dia 05 de julho de 2022 e contou com a participação dos empresários do ramo de hotelaria, Alexandre Melo e Neisa Melo, proprietários do Hotel Fazenda Vila Chico. Os alunos do módulo II do curso de Bacharelado em Administração trouxeram provocações sobre a temática da desqualificação profissional e suas consequências para o empreendimento, sendo abordadas questões como: formação acadêmica, experiência profissional e inteligência emocional.

A escolha do *podcast* se deu pela representação real das questões elencadas pelos autores durante o referencial teórico.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Pode-se fazer um comparativo entre os apontamentos dos autores e as falas dos entrevistados.

De acordo com o *podcast* realizado, foi verificado que, de fato, atualmente as empresas não possuem mais apenas a visão de contratar profissionais que tenham um currículo exemplar. Alexandre Melo e Neisa Melo, proprietários do Hotel Fazenda Vila Chico, possuem um olhar voltado para as competências comportamentais e o interesse do candidato em aprender e agregar na empresa.

Como apresentado durante o resumo, a alta especialização já não é mais um dos requisitos principais durante a seleção, mas sim a inteligência emocional que visa agregar novas potencialidades à empresa.

No decorrer do *podcast* eles explicaram que um funcionário com habilidades de *soft skills* agrega na maioria das vezes, mais do que um candidato com um currículo “perfeito”, mas que não possui técnica de atendimento ao cliente. Após a contratação, eles se preocupam com o investimento em treinamentos e cursos para que os funcionários se qualifiquem, dessa forma, também não se preocupam em exigir uma vasta experiência no mercado de trabalho.

O conhecimento técnico e a experiência profissional, mencionada como parte integrante do processo de seleção, pela visão dos entrevistados, conseguem ser supridas por treinamentos.

5. CONCLUSÕES

Com base nos materiais e métodos utilizados no decorrer do desenvolvimento do trabalho, foi possível concluir que para um futuro colaborador se introduzir no mercado deve-se levar em conta a realidade brasileira, de modo que ao observar um currículo com uma visão fechada e não se atentar

as qualidades que um profissional novo no mercado pode vir a oferecer a empresa, acaba prejudicando na busca por talentos que irão agregar dentro do negócio.

Além, de se atentar às qualidades interpessoais no momento da seleção, compreendeu-se que o treinamento e a orientação sobre o ambiente em que o novo funcionário irá se adentrar, é de suma importância para o desenvolvimento de suas tarefas.

AGRADECIMENTOS

Ao IFSULDEMINAS *Campus* Avançado Carmo de Minas e aos convidados do *podcast* Alexandre Melo e Neisa Melo, proprietários do Hotel Fazenda Vila Chico.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, J. P. F.; ANTIGO, M. F. **Desemprego e qualificação da mão de obra no Brasil.**

Revista de Economia Contemporânea (2016) 20(2): p. 308-335.

Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rec/a/8mPTh3LcgCfxvc8fyhHfcbS/?format=pdf&lang=pt>>.

Acesso em: 18 de agosto de 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas.** Rio De Janeiro: Elsevier, 2010.

DIAS, Dilson. **A falta de profissionais qualificados no Brasil.** Dalpiaz Consultoria Empresarial.

Uberlândia, 2014.

Disponível em: <https://dalpiazdalpiaz.com.br/opiniao-e-noticia/a-falta-de-profissionais-qualificados-no-brasil#.Yvf_GVTMJ1t>.

Acesso em: 16 de agosto de 2022.

FRANCO, Elis. **Brasil deve ter déficit de trabalhadores qualificados até 2023.** São Paulo:

CNN, 2021. Disponível em:

<<https://www.cnnbrasil.com.br/business/brasil-deve-ter-deficit-de-trabalhadores-qualificados-ate-2023-aponta-pesquisa/>>.

Acesso em: 15 de agosto de 2022.

GARCIA, Amanda. **Escassez de mão de obra qualificada no Brasil atingiu 81% em 2022.** São Paulo: CNN, 2022.

Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/escassez-de-mao-de-obra-qualificada-no-brasil-atingiu-81-em-2022-diz-pesquisa/>>.

Acesso em 15 de agosto de 2022.

GRANDCHAMP, L. **Profissionais Desqualificados:** Pesquisa aponta perca econômica no Brasil.

Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/profissionais-desqualificados-pesquisa-aponta-perca-economica-no-brasil/>. Acesso em: 02 out. 2022.

IBGE. **Desemprego.** Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>

LOPES, Letícia. **Recrutamento e seleção: Pesquisa em uma Instituição de ensino.** Bauru, 2016.

TRAVASSOS, Vasco. **A importância das soft skills nas competências profissionais.** Instituto Politécnico de Coimbra, 2019.