
Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

Técnico em Recursos Humanos

COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS COMO FATOR CHAVE PARA O RECRUTAMENTO EFICAZ

Cleciane Cavalcante da Silva¹

Mateus Nardo²

Vitória Souza Duarte³

RESUMO: O recrutamento e seleção pelas competências comportamentais é fundamental para que o Recursos Humanos averigüe a veracidade das informações constadas no currículo. Ao analisar as habilidades como adaptabilidade, trabalho em equipe e comunicação, as empresas tendem a tomar escolhas mais assertivas no momento da contratação ou até mesmo dar uma promoção para o colaborador. Estas decisões não aumentam somente a eficácia nas escolhas, mas também aprimora a satisfação no ambiente corporativo, tendo como resultado equipes mais coesas e produtivas. Dessa maneira, a abordagem se torna um diferencial competitivo, favorecendo o crescimento e uma cultura organizacional adequada para as instituições.

PALAVRAS-CHAVE: Recrutamento, competências comportamentais e recursos humanos.

INTRODUÇÃO

O Recrutamento e Seleção de profissionais competentes tem aspectos

¹ Aluno (a) do curso Técnico em Recursos Humanos, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni – cleciane.silva@etec.sp.gov.br.

² Aluno (a) do curso Técnico em Recursos Humanos, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni – mateus.nardo@etec.sp.gov.br.

³ Aluno (a) do curso Técnico em Recursos Humanos, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni – vitoria.duarte4@etec.sp.gov.br.

essenciais para alcançar o sucesso e eficaz das organizações no ambiente corporativo atual. No entanto, o simples foco nas competências técnicas não são mais suficientes para ter como garantia um bom desempenho e adaptação dos colaboradores às demandas do mercado de trabalho que está em constante evolução.

Neste contexto surge a abordagem do Recrutamento Seleção através de competências comportamentais e pessoais dos candidatos. Este trabalho tem como o principal objetivo investigar a importância e os benefícios do recrutamento por competências comportamentais, analisando como essa abordagem pode contribuir para o alinhamento entre as necessidades organizacionais e as características individuais de cada profissional.

Além disso, terão discussões sobre as melhores práticas e estratégias para a implementação eficaz desse modelo de recrutamento, visando fornecer insights para os gestores de Recursos Humanos e profissionais envolvidos no processo de captação e seleção de talentos.

1.1. Objetivos Gerais

Realizar um estudo sobre como as competências comportamentais afetam o processamento de recrutamento.

1.2. Objetivos Específicos

- Entender quais os fatores que afetam o processo de recrutamento;
- Entender a importância das competências comportamentais;
- Entender quais as necessidades comportamentais mais procuradas pelas empresas;
- Elaborar uma forma de otimizar o processo de recrutamento.

1.3. Justificativa

As competências comportamentais são importantes tanto para o desenvolvimento de uma pessoa quanto para o sucesso de uma empresa, porque elas impactam diretamente a maneira como os profissionais interagem, colaboram e se adaptam às mudanças.

1.4. Situação Problema

O mercado de trabalho atualmente está sofrendo com a diminuição ou ausência de habilidades comportamentais como inteligência emocional, pensamento crítico, liderança, resiliência ou à gestão da mudança, dentre outras, essenciais para o desenvolvimento profissional e o crescimento das empresas.

1.5. Hipóteses

O desenvolvimento de competências comportamentais é fundamental para o crescimento pessoal e profissional, pois elas não apenas ajudam a alcançar metas individuais, mas também a criar um ambiente mais colaborativo e harmonioso, por isso a necessidade de otimizar o processo de recrutamento através das competências comportamentais.

1.6. Metodologia

Para que o estudo seja possível serão realizados um levantamento bibliográfico sobre o tema, utilizando como fontes o levantamento de referências teóricas analisadas e publicadas por meios escritos e eletrônicos, dentre eles páginas de sites, artigos científicos, livros, além de dados de instituição de pesquisa e autores que tratam sobre essa questão. Serão utilizados estudos de caso permitindo aprofundar o conhecimento sobre ele, e assim oferecer subsídios para novas investigações sobre a temática.

2. GESTÃO DE PESSOAS

A abordagem da Gestão de Pessoas tem o planejamento de atividades com relação ao capital humano das organizações, buscando maximizar o desempenho de seus colaboradores promovendo um ambiente corporativo saudável.

2.1. Conceito de Gestão de Pessoas

A Gestão de Pessoas é um exercício que engloba todas as atividades administrativas de uma empresa visando o desenvolvimento e evolução dos colaboradores na sua área profissional e pessoal.

Vivemos na era da informação, e segundo Chiavenato (1999):

“A principal característica dessa nova era são as mudanças, que se tornaram rápidas, imprevistas e inesperadas. A informação passou a cruzar o planeta em milésimos de segundos. Na era da informação tornar o conhecimento útil e produtivo tornou-se a maior responsabilidade gerencial. Na era da informação, o emprego passou a migrar do setor industrial para o setor de serviços, o trabalho manual é substituído pelo trabalho mental, indicando o caminho para uma era da pós industrialização baseada no conhecimento e no setor terciário.”

A gestão de pessoas envolve atividades que estão relacionadas ao desenvolvimento de colaboradores, e tem como objetivo de uma criação de ambiente de trabalho mais saudável e com produções máximas, nisso, os colaboradores sentem-se motivados e valorizados.

A premissa fundamental é garantir um ambiente de trabalho agradável e torne a todos os seus trabalhadores produtivos, e se sintam valorizados, engajados e motivados.

2.2. A evolução e importância da Gestão de Pessoas

A Gestão de Pessoas teve início no século XX, com a implementação e princípios científicos administrativa, também sendo conhecida como “Administração Científica” de Frederick Taylor. Naquela época a sua maior importância era a eficiência na divisão do trabalho, tendo pouca consideração ao bem-estar dos colaboradores.

Logo após surgiu a teoria das Relações Humanas, lideradas por Elton Mayo, colocando como prioridade o bem-estar e as relações interpessoais de seus trabalhadores; essas teorias mostram a necessidade de atender os apontamentos sociais e emocionais de seus trabalhadores.

Na década de 50, a Gestão de Pessoas teve uma evolução para a Teoria Comportamental, que partiu do princípio que a motivação é o comportamento humano no trabalho. Nesta época também foram surgindo as teorias da motivação, como a Pirâmides de Maslow e a Teoria de Expectativa de Vroom.

Em 1980 para frente a Gestão de Pessoas começou a ser mais

estratégica e sendo orientada por seus resultados. Surgindo abordagens como a Gestão de Competência, que a sua premissa é desenvolver as competências de seus trabalhadores para alcançar os seus objetivos organizacionais.

Nos dias de hoje a Gestão de Pessoas continua evoluindo com os retornos das organizações e na sociedade. Tendo um foco maior na evolução do capital humano e engajamento dos colaboradores, na diversidade e inclusão.

2.3. Gestão de pessoas como parceiro estratégico para os objetivos organizacionais

O Recursos Humanos (RH) e a liderança utilizam a Gestão de Estratégia para analisar e definir as ações de treinamento necessárias para o desenvolvimento dos funcionários na empresa; esse tipo de gestão tem como o principal melhorar as realizações individuais da organização.

O RH estratégico é essencial dentro das organizações, pois ele consegue proporcionar o avanço de uma forma acelerada, beneficiando os negócios e gerando mais rentabilidade financeira e utilizando o capital humano de forma assertiva.

Uma gestão estratégica é usada como abordagem direto na área de recursos humanos, e junto temos a liderança, que serve para definições e ações que são necessárias para treinamentos dos colaboradores, essa gestão visa como melhoria dos resultados que são individuais dentro das organizações de uma empresa. Dessa forma, a gestão estratégica passa por um ciclo de colaboradores com o envolvimento de ações e seleção dos candidatos.

2.4. Estratégia e inovação em Gestão de Pessoas

A estratégia de Gestão de Pessoas tem o conjunto de atitudes técnicas, métodos e implantação de modelos administrativos que procuram proporcionar o desenvolvimento pessoal e profissional do funcionário, porém o desenvolvimento necessita ser alinhado com os objetivos da empresa para que tenha uma evolução saudável.

A inovação da Gestão de Pessoas é a comunicação entre a empresa e

suas pessoas, dando a abertura a participação coletiva nas decisões e a participação nos objetivos corporativos.

3. RECRUTAMENTO

O recrutamento é um processo de atrair e selecionar novos colaboradores para a empresa, buscando trabalhadores com habilidades técnicas e comportamentais que se encaixe na vaga em aberto.

3.1. A importância do processo de recrutamento bem efetuado

Conforme Dumon (citado por Carvalho et. Al. 2016, p.53), “O sucesso de uma empresa não está na excelência de seu plano estratégico para os próximos cinco anos, mas na qualidade dos homens que dela fazem parte”

Para um processo de recrutamento e seleção ser bem executado dentro de uma empresa, é preciso ter uma boa formação entre equipes com um bom alto desempenho e rendimentos, e que também possam existir alguns posicionamentos em que esteja em direção desejada.

Quando falamos sobre Recrutamento e seleção dentro de uma empresa, estamos falando da responsabilidade de que o departamento pessoal de Recursos Humanos terá com as pessoas para a formação desse processo, pois esse processo englobará funcionários que tenham práticas que serão úteis para serem usadas dentro da empresa, porém, existe uma grande importância entre um bom Recrutamento, que são eles, cargos que serão adequados para cada funcionário, ou seja, para que não exista uma troca constante de cargos e setores sem necessidades. Assim, não prejudicará o funcionário e nem a empresa.

3.2. Formas de Recrutamento

Quando se fala sobre as formas de recrutamento, na maioria das vezes as situações estão relacionadas a parte de selecionar os candidatos para cargos dentro de uma empresa, mas neste caso, existem várias formas do recrutamento, temos a parte em que a empresa abre vagas para que os candidatos possam levar o seu currículo pessoalmente, ou mande pelas redes

sociais que a empresa lhes oferece ao fazer anúncios sobre as vagas.

Para que exista uma boa forma de recrutar pessoas, é fazendo análise dos currículos que foram mandados para a empresa ao decorrer dos dias, só assim, irão estar fazendo avaliações dos candidatos para que possam estar participando deste recrutamento.

Agora vamos falar sobre as formas do recrutamento, existe um recrutamento que é chamado de "recrutamento externo" ou seja, o recrutamento externo se trata de uma vaga já preenchida por um candidato que não faz parte da empresa, e por isso, esse recrutamento pode demorar um pouco mais.

Existe o "recrutamento interno" é uma prática adotada pelas empresas para preencher as vagas em aberto com os próprios colaboradores da instituição, sendo em forma de transferência ou promoções. Este estilo de recrutamento diminui o tempo gasto e o gasto financeiro, conseqüentemente vira um estímulo para os colaboradores procurarem novas oportunidades dentro da empresa e retenção de talentos reduz o risco de incompatibilidade pois já conhece o funcionário.

Tem também o "recrutamento misto" que é mais um processo em que os candidatos combinem tanto com o recrutamento externo e interno também.

Já o "recrutamento as cegas" se trata de um recrutamento onde os candidatos serão avaliados pelas qualificações ou até mesmo pelas suas experiências anteriores, e serão avaliados pelas suas potencialidades e habilidades. esse recrutamento seria mais uma forma de garantir que os candidatos estejam sendo selecionados com bases nos critérios e objetivos que são justos dentro de uma empresa. Temos também aquele "recrutamento por indicação" que muitas das pessoas passam a se perguntar se ainda existe, sim, existe.

São um recrutamento onde é usado por algumas empresas que geralmente dá uma facilitada para encontrar candidatos com o seu alinhamento correto ao perfil que a empresa está à procura.

3.3. Recrutamento interno e externo, prós e contras

O Recrutamento Externo é quando a empresa procura novos talentos para preencher uma vaga, simplificando a empresa procura novas formas de resolução de problemas e visão do mercado, dessa forma o processo de encontrar um colaborador pois ela já tem um modelo em mente.

- Prós
 - ✓ Pessoas novas, levam a uma melhor resolução de problemas e traz uma visão diferente para a empresa.
 - ✓ Resultados imediatos, o processo pode até ser mais demorado, mas o funcionário vira apto e n precisara de treinamento visto que ele já veio treinado de outra empresa muitos candidatos, na escassez de emprego a competitividade aflora, provendo currículos diferenciados e cada um mais qualificado que o outro.

- Contras
 - ✓ A complexidade, o processo seletivo demanda uma série de etapas para e técnicas maior investimento, a obtenção de um resultado mais rápido vai demandar um investimento maior de recursos e tempo.
 - ✓ Processo longo, o processo de recrutamento leva tampo até concluir, como publicação da vaga, entrevista e treinamento, em contraparte tornar esse processo mais rápido implica fortemente na rigorosidade que os requisitos foram atingidos no caso os deixando mais fracos.

O Recrutamento Interno é uma modalidade que as empresas adotam para que um cargo vago seja preenchido com funcionários da própria empresa, ou seja a empresa redistribui seus funcionários em diferentes cargos reaproveitando sua fidelidade e o conhecimento tanto dos outros colaboradores quanto da cultura organizacional, assim abrindo lacunas para o crescimento na carreira dos colaboradores.

- Vantagens

- ✓ O colaborador tem conhecimento com a cultura e modo de ação da empresa.
 - ✓ O processo de adaptabilidade dos funcionários se torna mais simples e eficaz.
 - ✓ Diminuição de custos, possibilita o crescimento dos colaboradores na empresa e auxilia os gerentes a criar planos de carreira para os seus funcionários.
- Desvantagens
- ✓ Carência, a quantidade de candidatos é pouca, em comparação a ampla variedade de talentos no mercado de trabalho.
 - ✓ Bolha, a empresa precisa de pessoas com ideias e visões diferentes de quem está dentro, buscando formas alternativas de resolução de problemas.
 - ✓ Desavenças, por outro lado o processo seletivo se não for realizado de forma adequada pode trazer rivalidade entre os outros colaboradores.
 - ✓ Cargo à mercê, quando um funcionário é promovido, o cargo ocupado anteriormente fica vazio a espera de outro para preenchê-lo.

4. COMPETÊNCIAS TÉCNICAS X COMPORTAMENTAIS

As competências técnicas são habilidades obtidas por formações acadêmicas, cursos, faculdades e experiências práticas, que possibilitam o desempenho eficaz das tarefas realizadas em uma área específica

Já as competências comportamentais se resumem a habilidades sociais ou soft skills, são características pessoais que implicam diretamente na forma que nos relacionamos com as pessoas a nossa volta, e como se resolvem as situações no do cotidiano.

4.1. Competências comportamentais como fator chave para um recrutamento

As competências comportamentais são um conjunto de habilidades não técnicas que impactam em como alguém opera no ambiente de trabalho, correlacionando-se diretamente com a produtividade, a efetividade na gestão e a qualidade da liderança.

Geralmente tem influências de como os indivíduos se comunicam, colaboram e resolvem problemas nas empresas, E, são essenciais para o desempenho e competências comportamentais que incluem inteligências emocionais.

Existem as habilidades técnicas, que na maioria das vezes são ensinadas em treinamentos formais.

As competências comportamentais têm um desenvolvimento ao longo da vida que são aprimoradas por meio das experiências e os *feedbacks* contínuos.

- **Desenvolvimento de Competências:** Essas competências têm uma inclusão de responsabilidades, criatividade, motivações e elementos que são contribuídos para um avanço de carreira.
- **Habilidades Sociais e Emocionais:** Existe um conjunto de habilidades sociais e emocionais que na maioria das vezes se manifestam em comportamentos que são individuais.

Sobre três tópicos que se trata das habilidades sociais e emocionais, são:

- **Responsabilidade:** Uma capacidade que uma pessoa irá precisar para assumir as suas ações e decisões.
- **Criatividade:** Tem um envolvimento de novas ideias e de soluções de problemas.
- **Motivação:** A motivação acaba sendo uma força interna em que gera um impulso entre os indivíduos para que possa alcançar determinados objetivos e ter uma melhoria do desempenho.

4.2. Vantagens e limitações da análise técnica de currículo

Quando se fala sobre "currículo", fala-se sobre a importância que ele tem e das suas vantagens e desvantagens que ele traz, De acordo com pesquisas realizadas por portais de notícias, tem-se o seguinte caso de que 30% dos recrutadores que são entrevistados fazem a realização de análises de currículos, e essa análise dura em média de 10 a 6 segundos.

A análise de currículos passa a ser uma das melhores estratégias para poder encontrar os candidatos para a empresa, também é super essencial saber compreender se o profissional irá se encaixar naqueles requisitos da vaga em que a empresa está lhe oferecendo.

O processo de uma análise de currículos tem a aprovação de vários profissionais, A vantagem dessa análise por vários profissionais, é que existe as possibilidades de avaliações mais abrangentes, ou seja, vários pontos de vistas que são diferentes um do outro, e isso passa a ser algo bom para os candidatos, porque iram estar fazendo também as avaliações de suas habilidades e das suas competências.

No mundo corporativo, tem aqui quem pode analisar realmente os currículos dos candidatos.

- Recrutador: Trata-se de um profissional mais usado na área do Recursos Humanos, que é literalmente exclusivo para fazer seleção de pessoas.
- Analista de recrutamento e seleção: Esse profissional passa a atuar em várias partes de um processo seletivo, ou seja, passa a se destacar por fazer as análises de currículos dos candidatos que iram fazer parte da empresa.
- Analise a aderência do perfil do candidato à vaga: Neste tópico, é importante fazer uma avaliação de compatibilidade do candidato com a vaga, e para que os recrutadores consigam fazer a realização desta tarefa, é necessário que o RH já tenha uma definição de critérios que passam a ser fundamentais para a função que irá ser exercida pelo candidato.

Quais são as vantagens de uma boa análise de currículo? É possível citar quatro vantagens, são elas.

- 1ª Seleção de melhores candidatos para exercerem os cargos internos.
- 2ª Potencialização de processo seletivo.
- 3ª Agilidade ao fazer as contratações.
- 4ª Criação de uma cultura que seja voltada para a identificação e a inserção dos talentos.

Por fim, no mundo corporativo, existem vários profissionais com altos e bons rendimentos, E para poder encontrar esses profissionais, é necessário que as empresas utilizem estratégias de atração de candidatos, porém, as análises de currículos ainda passam a ser uma das mais importantes no mundo do RH.

4.3. A importância do mapeamento das competências para contratação de colaboradores

A importância do mapeamento das competências, para contratação de colaboradores.

O mapeamento de competência é um instrumento muito utilizado para a gestão de pessoas em uma empresa, principalmente em processos seletivos tanto internos quanto externos, dessa forma é possível aumentar a assertividade dos processos seletivos.

5. PESQUISA DE CAMPO

Visando explorar as contratações com o foco maior nas competências comportamentais nas empresas, foi elaborada uma pesquisa de campo uma pesquisa de campo para com objetivo de reunir respostas reais sobre a importância das competências comportamentais no processo seletivo de uma instituição. Foi utilizada a plataforma *Microsoft Forms*¹ para captar as respostas dos nossos participantes. A pesquisa de campo teve a sua divulgação por meio das redes sociais, com mais exatidão pelo *WhatsApp*² e *Instagram*³, garantindo o anonimato dos participantes e tendo direcionamento para as respostas das questões de forma objetiva. A pesquisa contou com a participação de 136 pessoas.

5.1. Apresentação dos resultados

Neste tópico, mostrará os resultados adquiridos da pesquisa de campo e acompanhados pelas análises comentadas.

Na primeira pergunta os participantes foram questionados sobre quais eram as maiores dificuldades encontradas no processo de recrutamento e seleção atualmente.

Gráfico 1 – Em sua visão, enquanto recrutador, quais são as maiores dificuldades encontradas no processo de recrutamento e seleção atualmente?



Fonte: Elaborado pelos autores (a) com base na pesquisa de campo, 2024.

É possível observar que quase metade dos entrevistados, 49%, diz que encontrar funcionários com experiência na área é a maior dificuldade, seguido pela definição do perfil ideal para cada candidato, com 44%.

Na próxima análise, os entrevistados responderam uma pergunta mais voltada para as dificuldades dos candidatos no quesito das competências.

Gráfico 2 - Ao falar de competências técnicas e comportamentais, os candidatos, apresentam maior deficiência em qual delas?



Fonte: Elaborado pelos autores (a) com base na pesquisa de campo, 2024.

Pode ser analisado que a grande maioria dos entrevistados, 73%, aponta

que das duas competências a maior deficiência direcionada a competência comportamental, e os 27% apontam que a maior deficiência é direcionada na competência técnica.

Nessa questão os participantes deram a sua opinião se é fácil mensurar as competências comportamentais de seus entrevistados.

Gráfico 3 - É fácil mensurar e analisar as competências comportamentais no processo de recrutamento e seleção?

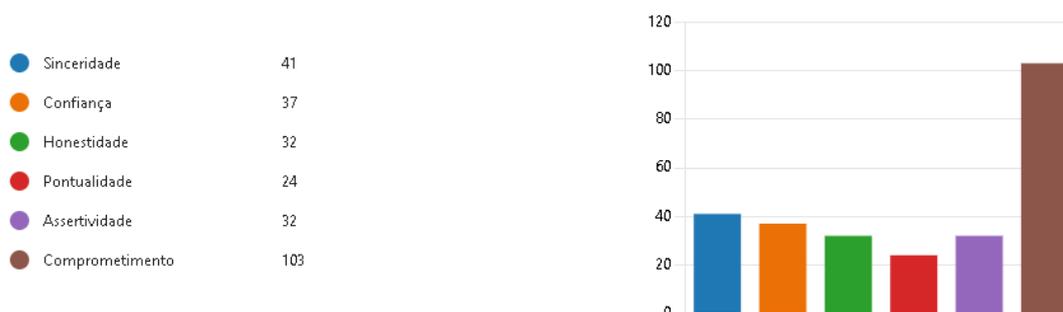


Fonte: Elaborado pelos autores (a) com base na pesquisa de campo, 2024.

Pode-se avaliar que mais da metade dos entrevistados, 59%, responderam que as vezes é fácil mensurar e analisar as competências comportamentais no processo de recrutamento e seleção, 27% disseram que não é possível analisar as competências comportamentais durante o processo de recrutamento e seleção e 14% responderam que sim conseguem mensurar e analisar as competências.

Nessa questão foi dada a opção de mais de uma resposta para os participantes, sobre quais são as habilidades comportamentais mais difíceis de ter atualmente.

Gráfico 4 - Quais das habilidades comportamentais é a mais difícil de obter dos candidatos/ colaboradores atualmente?



Fonte: Elaborado pelos autores (a) com base na pesquisa de campo, 2024.

Neste gráfico tivemos no total de 269 respostas e quase a metade dos entrevistados, 103, disseram que a habilidade que está mais em falta nos dias de hoje é o comprometimento, 41 respostas foram a sinceridade.

Neste tópico teve como assunto abortado a dissertação das competências comportamentais do entrevistado.

Gráfico 5 - Durante o processo de recrutamento e seleção, o candidato dissertar sobre suas habilidades comportamentais aumenta as chances de contratação?



Fonte: Elaborado pelos autores (a) com base na pesquisa de campo, 2024.

Nesse gráfico quase metade dos participantes, 49%, responderam que talvez, se o entrevistado dissertar mais sobre as suas habilidades comportamentais aumentam a sua chance de contratação, 46% responderam que sim aumenta as chances e 5% disseram que não.

Nesta pergunta será retratado sobre se a empresa está disposta a aprimorar as habilidades comportamentais.

Gráfico 6 - A empresa está disposta a desenvolver e aprimorar habilidades comportamentais?



Fonte: Elaborado pelos autores (a) com base na pesquisa de campo, 2024.

Neste gráfico, mais da metade dos respondentes, 53%, disseram que a empresa está parcialmente disposta a desenvolver e aprimorar as habilidades comportamentais de seus colaboradores, e 37% apontam que sim a empresa está disposta.

Nesta questão foi abordada as diferenças entre as gerações X, Y, Z e como as criações dessas respectivas gerações podem acarretar o comportamento das pessoas.

Gráfico 7 - Você acredita que as habilidades comportamentais estão relacionadas a idade, conseqüentemente a educação e valores passadas pelas famílias, mais presentes e desenvolvidas na geração passada (X e Y) e menos presentes em novas gerações (Y, Z)?



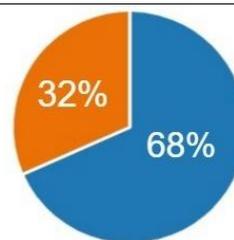
Fonte: Elaborado pelos autores (a) com base na pesquisa de campo, 2024.

Analisando as respostas dos participantes mais da metade, 60%, acredita que sim a educação e valores passados de geração a geração pode sim afetar no comportamento das gerações mais novas, 30%, acreditam que as vezes.

Nessa questão será mostrado qual das competências tem mais importância na visão dos entrevistados.

Gráfico 8 - Qual competência é mais importante no processo de recrutamento e seleção e conseqüentemente decisória para a contratação de um novo colaborador?

- Competências comportamentais
- Competências técnicas

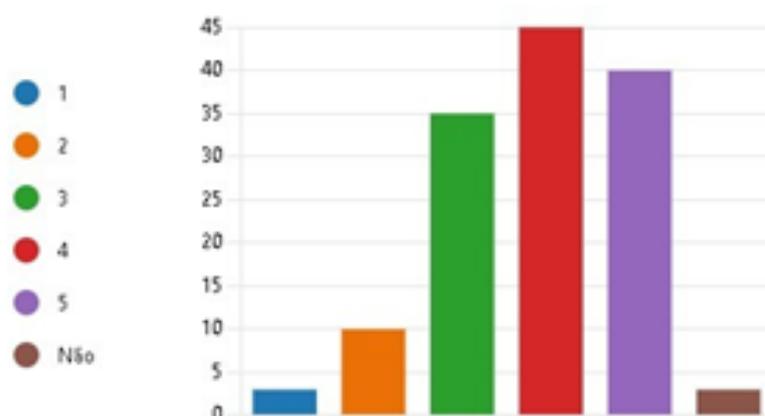


Fonte: Elaborado pelos autores (a) com base na pesquisa de campo, 2024.

Na visão dos respondentes a grande maioria, 68%, entende que a competência comportamental tem uma importância maior na hora de tomar uma decisão na hora de contratação de um novo colaborador, e os outros respondentes 30%, entende que a competência decisória para a contratação é a competência técnica.

Na próxima questão os participantes deram a sua opinião se a empresa está muito ou pouco disposta a desenvolver na competência técnica do colaborador.

Gráfico 9 - No que diz respeito as habilidades, quando o candidato possui uma habilidade comportamental desejável, mas não a técnica, a empresa está disposta a investir tempo para ensinar e treinar, pois entende que é mais fácil desenvolver as habilidades técnicas do que as comportamentais? Se sim, determine o quanto a empresa estaria disposta observando a escala abaixo onde 1 significa estar pouco disposta e 5 muito disposta.



Fonte: Elaborado pelos autores (a) com base na pesquisa de campo, 2024.

A grande maioria dos participantes, 45, responderam 4 da escala que significa que a empresa está disposta a desenvolver a competência técnica de seus colaboradores dentro da empresa, e 40 participantes responderam que a empresa está muito disposta a desenvolver os seus colaboradores.

A última questão busca entender o porquê os desligamentos dos funcionários e os motivos por quais eles ocorrem sendo eles por competências técnicas ou comportamentais.

Gráfico 10 - De forma geral os desligamentos de funcionários de uma empresa normalmente ocorrem pelo aspecto comportamental ou técnico?



Fonte: Elaborado pelos autores (a) com base na pesquisa de campo, 2024.

Pode se analisar que mais da metade dos participantes, 57%, entendem que os desligamentos dos funcionários ocorrerem por maneira equilibrada das competências, outros participantes, 39% acreditam que ocorrem pela competência comportamental.

PROPOSTA DE MELHORIA

Após a problemática apresentada, diante do referencial teórico e corroborado através da pesquisa de campo foi elaborada uma cartilha para ajudar o recrutador, esclarecer eventuais dúvidas sobre a questão das competências comportamentais. A ideia é o material elaborado possa servir de apoio ao recrutador efetuar as preparar para as entrevistas, procurando entender quais as competências comportamentais da vaga em aberto para a criação das perguntas certas para serem realizadas durante as entrevistas. Gerando uma confiança maior para o recrutador em suas ações e perguntas, e direcionando a

ter uma decisão mais coerente para o preenchimento da vaga.

Imagem 1 - Cartilha elaborada como proposta de melhoria



Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

Imagem 2 - Cartilha elaborada como proposta de melhoria

O que é uma competência comportamental? Por que ela é tão importante?

As competências comportamentais se resumem a habilidades sociais ou soft skills, são características pessoais que implicam diretamente na forma que nos relacionamos com as pessoas a nossa volta, e como se resolvem as situações no do cotidiano.

Uma dinâmica para você usar na entrevista!!

Verdade ou mentira

Este exercício é muito simples. O objetivo dele é proporcionar reflexão e interação entre os envolvidos. A dinâmica consiste em todos os participantes escreverem 3 frases sobre si. Duas verdadeiras e uma falsa.

Realizada essa etapa, um por um, as pessoas irão apresentar suas afirmações e os demais integrantes irão adivinhar quais são verdadeiras e qual é mentira. Dessa forma, é possível repensar como ocorrem o pré-julgamento de pessoas no ambiente de trabalho.

Saber quais são as competências comportamentais para aquela vaga.

Na descrição da vaga que está em aberto na empresa, temos a descrição das competências técnicas, e é apresentado as competências comportamentais da vaga.

Se a empresa necessita de uma atendente, ela deverá procurar um colaborador comunicativo, paciente, com uma escuta ativa, ou caso a empresa necessita de um contador, ele não precisa ser tão comunicativo quanto uma atendente, mas precisa ser mais focado para que não erre nas contas.

Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse artigo buscou demonstrar a importância das competências comportamentais em toda sua extensão e especificamente no recrutamento, e a partir do entendimento sobre o assunto, propor melhorias. Para complementação do estudo, além do levantamento bibliográfico, foi realizada uma pesquisa de campo através da aplicação de um questionário destinado a um público alvo específico que contribuiu significativamente para o entendimento sobre o assunto. A partir desses estudos foi possível entender que a competência comportamental e como isso pode ser aproveitado no processo de recrutamento.

A gestão de pessoas e o recrutamento eficaz são cruciais para o sucesso de uma organização. Ao focar nas competências técnicas e comportamentais, é possível fazer escolhas mais assertivas. A criação de materiais como folders para recrutadores pode otimizar o processo seletivo, garantindo melhores contratações e um ambiente de trabalho mais produtivo.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: [s.n.], 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos**. Rio de Janeiro: Campis, 1999. 491p

CARVALHO, Ieda Maria Vecchioni, et al. **Recrutamento e seleção por competência**. 2ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 2016.

COOPER, Robert K.; SAWAF, Ayman. **Inteligência Emocional na Empresa**. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

GOLEMAN, Daniel. **Trabalhando com a inteligência emocional**. Rio de Janeiro: Objetiva, 1998. 536p.

GOLEMAN, Daniel; BOYATZIS, Richard; McKEE, Annie. **O poder da Inteligência Emocional, a experiência de liderar com sensibilidade e eficácia**. Rio de Janeiro, Campus, 2002.

STEINER, Claude; PERRY, Paul. **Educação Emocional**. Rio de Janeiro: Objetiva, 1997.

SOUZA, Leandro Soares Lemos de. **Processo de recrutamento e seleção**. 2005. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Centro Universitário de Brasília, Brasília.

MORAIS, Stéfane Beatriz Nunes de. **Soft skills: o impacto das competências comportamentais no mundo contemporâneo**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação Tecnológica em Gestão de Recursos Humanos) – Centro Universitário Brasileiro, Recife.

Seminário de Saúde Mental, Trabalho e Justiça. **Saúde mental: A importância dela no ambiente de trabalho em 2023**. Acesso: Mar. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/vale-do-paraiba-regiao/especial-publicitario/mtplustreinamentos-e-eventos/seminario-de-saude-mental-trabalho-ejustica/noticia/2023/03/03/importancia-dela-no-ambiente-de-trabalho-em-2023-seminario.ghtml>.

PRIDANOV, C.C; FREITAS, E.C.de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas de pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. Ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

APÊNDICE 'A'

Questionário utilizado na pesquisa de campo a fim de corroborar e complementar a problemática apresentada nessa pesquisa.

1. Em sua visão, enquanto recrutador, quais são as maiores dificuldades encontradas no processo de recrutamento e seleção atualmente?

() Pressão por resultados rápidos

() Encontrar funcionários com experiências na área

() Nervosismo do candidato

() Definição de perfil ideal para cada vaga

2. Ao falar de competências técnicas e comportamentais, os candidatos, apresentam maior deficiência em qual delas?

() Competência técnica () Competência comportamental

3. É fácil mensurar e analisar as competências comportamentais no processo de recrutamento e seleção?

() Sim () Não () Às vezes

4. Quais das habilidades comportamentais é a mais difícil de obter dos candidatos/ colaboradores atualmente?

() Sinceridade

() Confiança

() Honestidade

() Pontualidade

Assertividade

Comprometimento

5. Durante o processo de recrutamento e seleção, o candidato dissertar sobre suas habilidades comportamentais aumenta as chances de contratação?

Sim Não Parcialmente

6. A empresa está disposta a desenvolver e aprimorar habilidades comportamentais?

Sim Não Parcialmente

7. Você acredita que as habilidades comportamentais estão relacionadas a idade, conseqüentemente a educação e valores passadas pelas famílias, mais presentes e desenvolvidas na geração passada (X e Y) e menos presentes em novas gerações (Y, Z)?

Sim Não Às vezes

8. Qual competência é mais importante no processo de recrutamento e seleção e conseqüentemente decisória para a contratação de um novo colaborador?

Competências comportamentais Competências técnicas

9. No que diz respeito as habilidades, quando o candidato possui uma habilidade comportamental desejável, mas não a técnica, a empresa está disposta a investir tempo para ensinar e treinar, pois entende que é mais fácil desenvolver as habilidades técnicas do que as comportamentais? Se sim, determine o quanto a empresa estaria disposta observando a escala abaixo onde 1 significa estar pouco disposta e 5 muito disposta.

1 2 3 4 5 Não

10. De forma geral os desligamentos de funcionários de uma empresa

normalmente ocorrem pelo aspecto comportamental ou técnico?

() Comportamental () Técnico () Ambos (de maneira equilibrada)