

O Profissional que o mercado busca e as novas tendências

Eng. André Lúcio Gonçalves da Silva azlucio@yahoo.com.br

Resumo

Atualmente há uma série de critérios e requisitos para contratação de profissionais muitos desses são copiados do mercado internacional o que causa algumas duvidas como também decepção no meio profissional por muitos desses estarem fora da realidade do Brasil que vem procurando acompanhar o mercado internacional e os países desenvolvidos que estão em destaque no mundo em matéria de produtividade, desenvolvimento tecnológico e científico. Esse é mais um de uma série de artigos que buscam explicar e entender o mercado de trabalho e as confusões criadas em torno desse mercado assim se efetuará um estudo para tentar entender o que realmente o mercado quer dos profissionais e as tendências futuras para os envolvidos nesses processos.

Palavras chaves: Requisitos, Tendências, Talentos, Perfil, Resultados.

Introdução

Muitos profissionais hoje se perguntam o que o mercado quer dos profissionais ou o que ele busca nos mesmos, que tipo de profissional é esse? Há muitas tendências baseados no mercado internacional e em países desenvolvidos com índices de analfabetismo muito baixo ou praticamente zero enquanto o Brasil tem índices de analfabetismo alto o que favorece a o baixo número de profissionais qualificados. O Brasil esta em pleno inicio da chamada economia do conhecimento onde se busca a produção científica e tecnológica e inovações e a capacidade de se empreender, mas todo esse processo era esperado devido as constantes mudanças que vem surgindo no país ao longo do tempo e com abertura do mercado para produtos estrangeiros o que teve como consequência a redução na capacidade de desenvolvimento de novos produtos na indústria brasileira assim como o investimento em profissionais, pois tudo o que se precisa já existe no mercado desenvolvido por outros países logo para que desenvolver se pode comprar pronto esse é um pensamento pratico e na velocidade que muitos julgam ideal e esse pode ser aplicado em uma analogia ao meio profissional onde se pode dizer para que desenvolver novos profissionais se pode contrata-los prontos! É algo para se pensar se realmente há essa ideia ou é apenas uma suposição, porém há um fundo de verdade nela hoje baseado na competitividade e na velocidade com que a tecnologia avança no mundo além da falta de preparação do Brasil para o futuro.

Conforme Silva(2012) tomou conhecimento da forma como as empresas vêm buscando reduzir o que já está sendo chamado de “Apagão de Talentos”, valendo-se: da promoção de pessoas que estejam preparadas para as oportunidades que surgem; da contratação de profissionais de outras empresas, através da oferta de vantagens e, até mesmo, via recrutamento de pessoas que já se encontram aposentadas.

Tal “Apagão de Talentos” decorre de uma política que visa o curto prazo, sem que as empresas e entidades patronais, se preocupassem com o médio e longo prazo, por não estarem sintonizadas nas mensagens cifradas do mercado, que anunciavam o incremento da economia. Resultado, o incremento da economia chegou, e não estamos preparados, em termos, de talentos humanos, para atender os enormes e diversificados reclamos dos diversos segmentos do mercado. Sabemos que os “Talentos Humanos” são considerados como os mais importantes ativos de uma organização, ativos imateriais, que não constam dos Balanços Patrimoniais, todavia são o corpo e a alma de qualquer entidade,

seja privada e/ou pública. Betânia Tanure e Paul Evans, em uma matéria intitulada de “Presidentes reclamam que falta gente para poder crescer”, no “Valor on Line”, afirmam que 92% das empresas, que estão entre as 500 maiores e melhores empresas do Brasil, não investiram sistemática e estrategicamente no desenvolvimento de pessoas, e de forma especial nas lideranças, apesar de proverem seus executivos com vários cursos”.

Os países que são desenvolvidos hoje é resultado dos que investem muito em educação e pesquisas enquanto o Brasil ainda está muito longe desse investimento se pode afirmar hoje que o maior investimento que uma corporação faz é em seu capital intelectual porque esse é o responsável pelo desenvolvimento de produtos e serviços assim como também a tecnologia para o progresso do país. Esse capital intelectual recebe na atualidade o nome de talento, mas o que vem a ser talento? O conceito no dicionário Aurélio, talento significa "aptidão natural, ou habilidade adquirida; inteligência excepcional" muitos ainda confunde esse conceito acreditando que se trata de uma pessoa especial em particular ou um gênio e não é! Talentos são todos os profissionais capazes de gera resultados.

Conforme Patrícia Bispo em uma entrevista na RH.com com Eduardo Carmelo consultor organizacional que tem dedicado-se à retenção de talentos corporativos onde Segundo patricia Carmelo diz "Denominamos talentos todos os profissionais, independente de sua posição na escala hierárquica, que trazem uma grande contribuição para a organização. Talentos não são somente um grupo de elite que está no topo da pirâmide".

Ainda Carmello - Talento vem do grego *talentus* que é uma antiga moeda grega. Para Buckingham & Coffman, talento é "um padrão recorrente de pensamento, sentimento ou comportamento que pode ser aplicado de maneira produtiva". O conceito de talento que utilizamos para a Gestão Estratégica de Pessoas é todo profissional e capaz de contribuir significativamente para a organização, manifestando suas competências para produzir resultados extraordinários para a empresa, os clientes e para si mesmo. Consideramos talentos todos os profissionais que estejam alinhados e comprometidos com a produção de valor para o cliente. (RH.com, 2012)

Como pode ser percebido não é um individuo em especial, mas todo aquele que faz parte de uma corporação e seus grupos de trabalhos ou mesmo aqueles que podem fazer parte desses grupos por isso cuidado ao falar sobre talentos, pois todo individuo é capaz de desenvolver seus talentos só precisam de oportunidades.

O profissional que o mercado quer.

Os especialistas em recursos humanos têm apresentado trabalhos com ideias unilaterais favorecendo apenas o lado das corporações não condizendo com a realidade dos profissionais no país, mas apenas com as necessidades do mercado, esses especialistas precisam pesquisar a realidade brasileira e os profissionais que estão em início de carreira, os que buscam uma recolocação e os mais experientes para se evitar ser tendenciosos e assim formular o um modelo mais justo que poderá se adequar ao mercado do país evitando-se assim um paradoxo nas exigências e não copiar modelos prontos de outros países, nem apresentar uma minoria que teve oportunidade e hoje são considerados como referência em vários aspectos o que não é justo! Se pode até afirmar que os recrutadores sozinhos não têm condições de em alguns minutos de conversa avaliar uma trajetória de vida ou um perfil comportamental baseando-se em ferramentas imprecisas para justificar suas decisões o que se pode considerar um grande erro, pois é através do benchmarking e das necessidades das corporações no mundo competitivo que esses perfis profissionais são apresentados.

O mercado hoje faz um benchmarking baseados em realidades de países estrangeiros que tem uma política totalmente diferente da do Brasil em vários aspectos assim como a legislação trabalhista, como exemplo, porém há uma real necessidade de profissionais cada vez mais qualificados por conta das novas tecnologias que emanam dos países desenvolvidores o que tem como consequência a necessidade de se falar outros idiomas, mas tudo isso precisa de uma base que está na educação onde todo esse trabalho que é realizado leva um longo prazo para se obter resultados. No Brasil não se investe seriamente em educação ficando essa por conta de cada indivíduo, o que se agrava mais ainda diante das desigualdades sociais e a má distribuição de renda o que desfavorece determinadas classes da sociedade esse investimento é a longo prazo não pode ser de forma alguma a curto prazo porém se podem reduzir esses problemas a médio prazo investindo-se em profissionais já formados que estão à procura de uma recolocação e não simplesmente avaliar os indivíduos somente por suas experiências de x anos ou da faculdade ou mesmo da região que ele vem e outras particularidades que não medem competências, não é esse o caminho! Existem muitos profissionais que podem não ser considerados como bons porém esses já são habilitados e devem ser aproveitados, pois poderão se tornar tão bons quantos outros quaisquer, é uma questão de oportunidade e investimento apenas, o governo no atual momento criou inúmeros cursos de capacitação para quem não tem uma profissão ou não é capacitado porém há uma diferença entre o profissional qualificado e o capacitado segundo norma regulamentadora NR10 o profissional qualificado é aquele que é formado por uma instituição formal ele pode ser habilitado ou não e esse é quem tem a responsabilidade de capacitar os que não têm uma formação, porém esses passam também por treinamentos e outros cursos para serem autorizados a capacitar, mas estão confundindo essa qualificação com a capacitação a todo instante e esses profissionais são ao mesmo tempo desvalorizados quando se afirmam que não tem profissionais qualificados no mercado.

Muitos desses profissionais qualificados estão ficando sem opção por não serem absorvidos pelo mercado restando apenas a opção de se capacitar para trabalhar em áreas diferentes das de sua formação o que não deixa de ser uma experiência, porém é também um grande desperdício para as corporações que tanto precisam desses profissionais que poderiam estar desenvolvendo um trabalho gerador de resultados além de estarem adquirindo experiência em suas áreas de formação para se tornarem bons profissionais geradores de resultados qualitativos e quantitativos para as mesmas. Diante desse quadro e da necessidade de profissionais com qualificações que não condizem com a realidade do país são apresentadas características para um perfil ideal que os especialistas de RH podem chamar de profissional perfeito onde esse deve apresentar as seguintes características no atual momento conforme Marcedo(2012) competências técnicas, competências práticas e competências éticas conforme quadro abaixo.

Competências Técnicas	Competências Práticas	Competências Éticas
Formação básica	Gestão avançada	Confiança institucional
Proficiência técnica	Cultura de planejamento	Responsabilidade social
Atualização permanente	TI de ponta	Respeito ambiental
Cultura de inovação	Poliglotismo	Cuidado e melhoramento (excelência)

Esse quadro representa alguns dos diferenciais que o mercado busca nos profissionais na afirmação do diretor de pesquisa da ABRH-Nacional (Associação Brasileira de Recursos Humanos), Eugenio Mussak. Esse profissional na visão do mercado é apresentado como um profissional completo, bem esse tipo de profissional é muito difícil de ser encontrado, ou seja, praticamente impossível além de ser muito experiente em diversas áreas e falar fluentemente

outros idiomas onde se podem excluir de imediato os que estão em início de carreira tentando se inserir no mercado e os que se aproximam desses perfis solicitados por terem tido melhores oportunidades são muito disputados pelas corporações e contratados reduzindo ainda mais a quantidade de profissionais disponíveis assim como muitos deles preferem trabalhar em seu próprio negócio por não se submeterem as regras do mercado como também não se darem muito bem com hierarquias, se pode também considerar que esse profissional completo que o mercado deseja não existe diante do relativismo que se vive, pois hoje temos um perfil considerado como ideal e cursos que irão preparar os novos profissionais baseados nesses perfis, porém quando os cursos terminarem em dois, três e até cinco anos já haverá um novo perfil e os novos formandos estarão na mesma situação dos atuais onde irão tentar se adequar a essas novas exigências do mercado para conseguir uma colocação e assim terão também um grande desafio para enfrentar no mercado que está muito veloz atualmente, pode-se até fazer uma conjectura sobre esse profissional perfeito onde esse seria uma obra da ficção científica assim como se busca o soldado perfeito ou o ser humano perfeito que não envelhece não se cansa, não adoece e quem sabe não morre com um QI (quociente de inteligência) altíssimo e capacidade de absorção de assuntos diversos através de leitura dinâmica talvez esse fosse o ideal para todos, mas se está muito longe dessa realidade que faz parte apenas do imaginário dos seres humanos ou quem sabe um robô para substituir o ser humano o que geraria outros questionamentos.

O mercado vive uma busca contínua desde a revolução industrial por melhorias que vai da tecnologia até o profissional mais qualificado e esse profissional que o mercado deseja pode ser considerado em parte como uma utopia devido à inexistência do mesmo por eles não preencherem todos os requisitos exigidos, pois ninguém é perfeito mesmo os que são considerados gênios são falhos quando são muito bons em ciências e técnicas deixam a desejar em relações humanas e quando são bons em humanas deixam a desejar na ciência ou na técnica mais sempre há uma deficiência que muitas vezes passa despercebida ou é suprimida pela necessidade dos conhecimentos específicos de cada indivíduo, mas muitos especialistas são otimistas em relação a esses profissionais citados e não apresentam os tais profissionais ideais no mundo real, pois como foi dito anteriormente muitos se aproximam mais não são totalmente compatíveis com os perfis exigidos além de esses precisarem ter muito tempo de experiência no mercado.

O perfil que o mercado busca?

Na velocidade em que o mercado muda na atualidade não se pode definir um perfil ideal baseado apenas em Competências Técnicas, Práticas e Éticas, pois esse conjunto requer uma experiência muito boa não só de vida profissional mais de vida do indivíduo como a formação do caráter, da personalidade além dos costumes até a ética e apenas um profissional de RH não tem condições de avaliar tantas características em uma conversa de poucas horas além da necessidade de outros profissionais para avaliar outras características como conhecimentos técnicos, científicos e atualidades, mas uma avaliação rigorosa dentro desses parâmetros pode apresentar um alto custo para as corporações inviabilizando sua prática além de ser imprecisa o que incide também na possibilidade de se cometer erros de avaliação, hoje esse tipo de serviço já está sendo terceirizado devido aos custos e a dificuldade de encontrar profissionais com os tais perfis, porém não significa que as empresas de recrutamento não cometam erros em suas avaliações como também não significa a inviabilização de se ter um perfil base para a busca de um determinado profissional baseado na ética, na adaptabilidade e responsabilidade entre outros assim como conhecimento técnico e científico conforme as necessidades práticas e imediatas dos cargos nas corporações, o que não se pode é afirmar que apenas profissionais

com tais perfis exigidos é que são úteis para o mercado e quais quer outros fora desses padrões não servem e ficarão de fora sem oportunidade de contratação onde isso poderá ser entendido pelos profissionais em busca de uma recolocação como também os futuros profissionais que o investimento e o tempo de cinco ou seis anos de faculdade ou mesmo dois ou três de uma escola profissionalizante não representa mais nada para o mercado o que implicará em outros questionamentos sobre o que se deve estudar ou mesmo se é válido estudar em uma faculdade ou escolas profissionalizantes tanto tempo, o que pode causar a impressão de que não é mais válido e necessário estudar tanto tempo para entrar no mercado, porém o que se pode responder é que todo esse tempo de estudo é de fundamental importância para o indivíduo desenvolver o raciocínio e suas competências para poder apresentar um trabalho que possa gerar resultados para o desenvolvimento das corporações e do próprio indivíduo além do progresso do país, mas para isso é preciso que as corporações invistam nesses profissionais dando-lhes oportunidades, pois muitos deles já têm os requisitos básicos para as funções requisitadas e a experiência será adquirida no ambiente de trabalho e não em escolas ou faculdades ou mesmo em cursos mais trabalhando na área que o indivíduo se qualificou caso contrário aonde irá se adquirir essa experiência? O que ocorre na maioria dos casos é que os profissionais ficam sem opção por não terem oportunidades e acabam perdendo o foco em suas áreas e competências e conseqüentemente procurando qualquer trabalho que lhes apareça para sobreviver onde esse já conta negativamente em uma avaliação de recrutamento, porém quem causa essa situação? É o próprio mercado com políticas de contratações equivocadas que não se baseiam na realidade brasileira ou das regiões onde muitos profissionais que passaram por processos de seleção e não foram contratados chegam a comentar que as empresas querem um super-homem pelas exigências apresentadas e não um profissional qualificado além de querer pagar cada vez menos por algo que não se pode mensurar que é o conhecimento.

As corporações hoje determinam os perfis e as regras para as contratações baseados na competitividade do mercado internacional e em uma velocidade imposta como a mais rápida possível sem avaliar corretamente as verdadeiras competências dos candidatos que buscam uma colocação no mercado, as mudanças que devem ser efetuadas e a adaptabilidade não devem ser apenas do profissional para as corporações mais das corporações para os profissionais também.

Segundo Rubin(2012) As empresas, sobretudo as grandes corporações que se expandiram ao longo dos últimos 20 anos, também precisam arejar suas convicções. Uma das principais mudanças é dar mais autonomia para que o funcionário crie, produza e evolua sem ficar estafado. Tânia Casado, da USP, coordena um grupo de estudo que tem se debruçado sobre um tema fresquinho, curioso e fundamental para o mundo corporativo: o “opt-out”. Trata-se da prática, ainda pouco conhecida e aplicada, na qual as pessoas podem continuar sua trajetória dentro de uma empresa sem ter que necessariamente seguir a trilha convencional de subir na hierarquia. “Executivos de grandes grupos me procuram preocupados com a fuga de talentos e me perguntam o que podem fazer para retê-los”, diz a professora. Isso inclui principalmente mulheres que gostariam de passar mais tempo com seus filhos após a licença-maternidade, sem abrir mão da carreira. A resposta de Tânia é: opt-out. Ofereça opções ou os talentos vão embora. Principalmente em um momento bom da economia.

As disputas por bons profissionais no mercado aliado ao conhecimento dos mesmos dão opções para eles decidirem onde ou com quem querem trabalhar caso as empresas não se adequem as suas necessidades ou simplesmente eles as deixam sem se importar com o impacto dessa saída, pois já há outras empresas querendo contrata-los de imediato, pois são considerados como melhores em seus seguimentos o que pode tornar as empresas que os

contratam mais competitivas em quanto os que estão tentando entrar no mercado ficam de fora e são até ignorados em alguns casos por não estarem em mesmo nível profissional desses que são considerados como os melhores. Diante do exposto pode-se perceber o valor que é dado aos profissionais qualificados no mercado, porém isso não significa que eles permanecerão sempre imutáveis e crescendo como uma função linear representada na figura 1, mas não é bem assim que se deve analisar, pois há outras variáveis a serem analisadas logo a análise é comparável a uma distribuição normal ou distribuição de Gauss como na figura 2, mas em se tratando de seres humanos e conhecimento não se deve seguir exatamente na mesma sequencia porque há possibilidades a serem avaliadas como a renovação dos conhecimentos onde uma nova curva surge a partir do momento em que começa o decline-o onde encaixa a teoria de melhoria continua e assim o profissional permanece no mercado se atualizando sempre, vale lembrar que os seres humanos não são máquinas que nascem prontas e vão se gastando, ou seja, quanto mais velhos os seres humanos mais se tornam melhores e mais experientes isso depende também de algumas variáveis dos meios que não estão em estudo no momento ficando apenas a ideia principal onde não se deve simplesmente descartar profissionais por serem mais velhos ou por não preencherem todos os requisitos que o mercado apresenta para seus profissionais, pois esses são relativos no mundo tão cheio de variáveis que mudam a todo instante.



Fig.1:http://pt.wikipedia.org/wiki/Ficheiro:Linear_function.svg

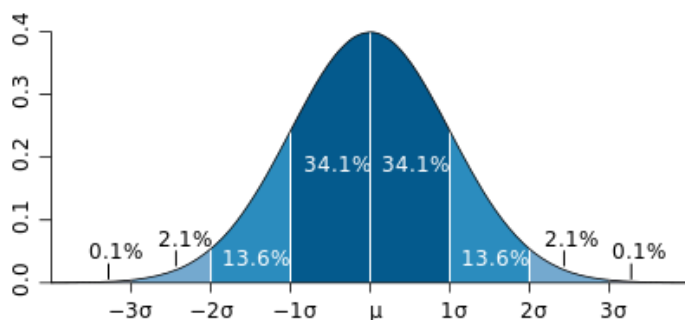


Fig.2:http://pt.wikipedia.org/wiki/Ficheiro:Standard_deviation_diagram.svg

Considerações Finais.

A dinâmica do mundo leva a uma melhoria continua, essa é o que mais se fala no mundo corporativo, hora! Isso significa que quando se alcança um estado melhor não se deve para mais sim melhorar esse melhor indefinidamente, sempre melhorando e esse se aplica também ao conhecimento dos profissionais de acordo com as condições e oportunidades que cada individuo têm ou lhes são oferecidas onde uma minoria que conseguem as oportunidades certas é usada como referencia para todos que estão buscando sua oportunidade, mas se tem hoje problemas socioeconômicos e políticos que interferem nessa busca por conhecimento devido aos investimentos que precisam ser efetuados para adquirir conhecimento e quanto

maior o investimento maior as oportunidades de ser absorvido no mercado, embora essa ideia seja injusta, contudo é o que se vê na prática do mercado através dos perfis exigidos aos profissionais que muitas vezes se sentem desestimulados, pois investem tanto em uma profissão para não conseguirem oportunidades além de não serem valorizados adequadamente, quanto à valorização não é só a financeira mais a valorização do indivíduo como profissional e ser humano como já foi apresentado no artigo “A Valorização Profissional e as Dificuldades para o Reconhecimento”.

O estudo prosseguiu até se chegar novamente a questão central do artigo finalmente Como determinar o perfil adequado para um cargo? Analise:

Qual é esse perfil? Esta é a pergunta que se fazem os profissionais, tanto gestores de negócios que buscam colaboradores e profissionais de RH, como também aqueles que buscam emprego, ou seja, os mais interessados em descobrir respostas para tais questões: qual é o perfil que está em alta? O que as empresas querem?

Bem, a resposta pode ser simples ou complexa, dependendo do ponto de vista. É simples na racionalização. O mercado busca perfis de pessoas que produzam resultados. Ponto final. (Rodriguez,2012)

Pode-se levantar mais um questionamento diante do exposto o que é esse resultado que tanto se busca e nunca se alcança, pois esse resultado é uma busca constante não depende apenas dos profissionais mais de um conjunto de fatores, porém esse também dependerá do ponto de vista dos que buscam tais profissionais com perfis ideais.

Ainda segundo Rodriguez(2012) usualmente, perfis com características de alta dominância, foco em resultados, competitividade, alta influência, comunicação, flexibilidade, ritmo e adaptabilidade são frequentemente solicitados e não há candidatos em número suficiente com essas características. Assim, muitas vezes são contratadas pessoas com perfis diferentes.

Esses que muitas vezes são contratados com perfis diferentes têm como critérios de contratação a indicação de alguém, popularmente conhecida como QI (quem indique), e não necessariamente experiência profissional na área ou em áreas correlatas o que torna o processo injusto já a rejeição de inúmeros profissionais se apresenta simplesmente pelo fato dos mesmos estarem um pouco acima das qualificações exigidas para os cargos ou funções com cursos e treinamentos nas áreas além da qualificação, principalmente por outros que se sentem ameaçados em suas posições hierárquicas nas empresas.

Assim sendo o profissional que as empresas buscam permanecerá como uma pergunta sem resposta, pois se deseja o que não existe e não poderá existir profissionais que tendam a se aproximar do desejado sem que haja igualdade de oportunidades para todos, pois o momento é agora e o futuro não se sabe devido as inúmeras variáveis dos meios, portanto as oportunidades devem ser geradas agora para se poder ter bons profissionais amanhã e não aguardar que surjam profissionais prontos de algum lugar para o mercado o que levantaria outros questionamentos como diz o livro do filósofo Mario Sergio Cortella “Não Nascemos Prontos”.

Referências Bibliográficas:

Cortella, Mario Sergio. **NÃO NACEMOS PRONTOS!: Provocações filosóficas**. Ed. Petropolis, RJ: Vozes, 2009.

Macedo, Viviane. **Você é o profissional completo que o mercado de trabalho busca hoje?**. Disponível em: <http://noticias.uol.com.br/empregos/ultimas-noticias/2011/05/04/mercado-busca-profissional-completo---com-competencias-tecnicas-eticas-e-praticas.jhtm> . Acesso em: Novembro, 2012.

RH.com. **Saiba reconhecer talentos**. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Mudanca/Entrevista/4574/saiba-reconhecer-talentos.html> . Acesso em: Novembro, 2012.

Rodriguez, Edson. **O perfil que o mercado busca**. Disponível em: <http://carreiras.empregos.com.br/comunidades/rh/artigos/o-perfil-que-o-mercado-busca.shtm> . Acesso em: Novembro, 2012.

Rubin, Débora. **O profissional que o mercado quer**. Disponível em: http://www.istoe.com.br/reportagens/196912_O+PROFISSIONAL+QUE+O+MERCADO+QUER. Acesso em: Novembro, 2012.

Silva, Manoel Rubim. **OS TALENTOS HUMANOS NAS ORGANIZAÇÕES**. Disponível em: http://www.ikage.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=107:os-talentos-humanos-nas-organizacoes&catid=45:artigos&Itemid=75 . Acesso em: Novembro, 2012

Wikipédia. **Linear function**. Disponível em: http://pt.wikipedia.org/wiki/Ficheiro:Linear_function.svg. Acesso em: Março, 2013.

Wikipédia. **Standard deviation diagram**. Disponível em: http://pt.wikipedia.org/wiki/Ficheiro:Standard_deviation_diagram.svg . Acesso em: Março, 2013.