



Análise das Competências Requeridas em Anúncios de Emprego: Estudo da Divulgação de Vagas para Seleção de Profissionais da Área de Administração na Região de Criciúma/SC

Bruna Kerckhoff, André Pais Topanotti

RESUMO

A administração é uma ciência que proporciona ao homem pôr em prática suas ideias relativas a determinado objeto ou função, como influência principal o domínio em determinadas disciplinas aplicadas durante seu período acadêmico, proporcionado ao final do curso a capacidade de modificar a gestão de pessoas e repensar nos conceitos e ferramentas de gestão. Pensando nisto, temos como principal referência à administração de pessoas, capazes de considerar fatores psicológicos como relevância ao produto final de cada trabalho, intermédio entre empresa e colaborador, analisar competências a fim de unificar novos perfis de colaboradores, ou seja, a empresa transfere seu patrimônio e a prepara para enfrentar novas soluções profissionais, desenvolvidas em três dimensões: Conhecimentos, Habilidades e Atitudes, distribuindo responsabilidades para cada indivíduo, a fim de gerar impacto dentro da organização. O estudo buscou no site de empregos ACIC (Associação Empresarial de Criciúma) todas as vagas divulgadas, com objetivo principal analisar as competências requeridas pelo mercado de trabalho, estando disponível o acesso para qualquer indivíduo que esteja na busca por um novo emprego. Verificaram-se ao final da pesquisa quais as competências requeridas pelas organizações, e quais possíveis cargos que nelas consistem, demonstrando o futuro do administrador quais os requisitos solicitados em tempos atuais.

Palavras-chave: Administração; Competências; Recrutamento e Seleção.

1 INTRODUÇÃO

Após um período de transformações, a sociedade se torna globalizada, provocando influências diretamente dentro e fora das organizações, vencendo obstáculos no qual nela estão inseridas, profissionais se tornam obrigados a demonstrar fatores que contribuam para sua permanência no mercado de trabalho. Para que estas organizações se restabelecem firme no mercado, foi necessária a contratação de profissionais qualificados, experientes e competentes. Diante disto, em 1941 surgiu o primeiro curso de Administração em São Paulo na USP, que tinha como objetivo desenvolver estas pessoas.

Neste cenário, a questão em relação à formação de cada profissional, implica diretamente nos conhecimentos transmitidos entre universidade e acadêmico, influenciando diretamente na montagem de seus currículos, conduzindo os saberes do conhecimento sobre o poder do relacionamento (MOREIRA, 1999).

De acordo com a formação de cada indivíduo e seu conhecimento a ser praticado em cada organização, encontra-se dificuldades em se formar e adentrar a carreira profissional na área de formação específica, um dos grandes problemas enfrentados é a taxa de desemprego, segundo o Ministério do Trabalho no período de Março/2016, foram eliminados 118.776 empregos, com uma retração de 0,30% sobre os assalariados com carteira assinada, ainda sobre esta redução verificou que 1.853.056 postos de trabalho foram desocupados nos últimos 12 meses, somando uma variação de 4,49%. (MINISTERIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA SOCIAL, 2016).

Considerando estes aspectos é preciso desenvolver como o profissional de administração estará preparado para progredir sua carreira após sua formação, podendo atuar em vários setores e função. O presente artigo se propõe em analisar quais as competências mais



requeridas pelo mercado de trabalho para o egresso de administração, explicitada através dos anúncios de emprego corrente no mercado regional.

Para demonstrar as competências requeridas no mercado de trabalho utilizou-se como a busca em um site empresarial da cidade de Criciúma, onde se destina uma parte para anúncios empregatícios, sendo utilizado em buscas diariamente, e o mais conhecido.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 A FORMAÇÃO E COMPETÊNCIA DO ADMINISTRADOR

A Administração é uma ciência recente, surgindo com a publicação de Frederick Taylor, Princípio da Administração Científica (1911). A referida publicação tinha como destaque uma determinada série padronizada, onde profissionais que não possuíam formação qualificada, exerciam pequenas tarefas, rotineira e pré-definida, devido à rígida divisão de cada função. (MARANGONI, 2014).

Segundo Maximiniano (2004) a administração contribui hoje de forma, a organizações realizarem seus objetivos principais, distribuídas em cinco grandes áreas: Produção, Marketing, Pesquisa e Desenvolvimento, Finanças e Recursos Humanos. Tornando-se um processo complexo, influenciando nas tomadas de decisões, resultando em alternativas para situações que oferecem problema, tendo como principal recurso as pessoas, pois elas que fazem com que organização ande, atuando com todas as informações necessárias, para desenvolver desempenho, reconhecendo a importância que cada indivíduo tem com ela.

Chiavenato (2007) afirma que os administradores são criadores de negócios, focados em alcançar previsibilidade de resultados superiores, auxiliam a empresa a crescer até seu potencial máximo. Kanitz (2005) também afirma que está previsto um aumento significativo da participação dos administradores na gestão das empresas brasileiras, o que se traduzirá em uma fase promissora, reduzindo-se assim, a falência de tantas empresas e o seu crescimento sustentável no mercado de trabalho.

2.2 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Dando origem ao funcionamento de diversos setores dentro de uma organização o recrutamento pessoal é umas das atividades compostas do departamento pessoal, surgindo através de uma menção entre produção e bens, produtos e serviços, cujo respectivo desenvolvimento destas atividades não poderá se conduzir de forma solitária. (FARACO, 2007).

Carvalho e Nascimento (1992) complementam que a atividade de recursos humanos só pode se manifestar através do fluxo, chamado “sistema administrativo aberto”, onde demonstra as relações entre ambiente empresa, enfrentando desafios e problemas no contexto econômico social. Distribuídos em vertentes externas e internas, tendo como objetivo final atingir os sistemas de planejamento estratégico de recursos humanos, e as metas que influem normalmente dentro de uma organização.

Considerando as metas e os objetivos traçados pelas organizações o recrutador informa nas análises de avaliações de cargos os dados sobre as vagas, e as exigências requeridas pela organização, proporcionando dados importantes sobre padrões físicos e psicológicos, e o desempenho sobre os mesmos. Com estes dados reunidos é realizado o recrutamento sobre um determinado número de pessoas que preenchem os requisitos pré-estabelecidos. (CARVALHO; NASCIMENTO, 1992). França (2007) acrescenta que todo o processo seletivo envolvendo candidatos, precisa ser aplicado de forma cautelosa, pois está expondo a uma série de testes e situações específicas, sujeitas a causar uma série de frustrações e rejeição a candidatos não



aprovados na vaga. O autor Lamcombe (2007, p. 97) complementa que “Uma boa seleção requer um amplo universo de candidatos. Quanto maior o número de candidatos, maior a probabilidade de se admitir a pessoa certa”.

2.3 COMPETÊNCIAS

As competências são compreendidas por algumas pessoas e ou autores, como um conjunto de habilidades, conhecimentos e atitudes que são fundamentais para cada indivíduo desenvolver suas responsabilidades e atribuições. Porém, isto não garantirá que a organização terá provento diretamente, encarando estas competências de forma à auxiliar em determinadas funções ou diretrizes (DUTRA, 2001). Procurando facilitar o entendimento das competências, foram desenvolvidas três dimensões – conhecimento, habilidades e atitudes -, demonstrando um conjunto no qual há necessidade de um determinado propósito. (WOOD, 2007). Porém Ruzzarin (2010) demonstra que está é a forma mais simplificada das competências requeridas para cada posição ocupada dentro da organização, seria praticamente uma somatória de competências técnicas (conhecimentos), e competências comportamentais (habilidades e atitudes).

Nos anos 80, começaram a ser definidas as primeiras escalas de competências, baseado no perfil de cada organização, no qual foi realizado um estudo, onde foram aplicados indicadores de desempenho, ultrapassando o conhecimento da tarefa. Tal estudo serviu para a implementação de projetos e planos de treinamento e desenvolvimento por competências requeridas, desde então passados 25 anos vem comprovando sua eficiência, causando grande impacto nas organizações. (GRAMIGNA, 2002). Cada organização fica responsável por definir sua estratégia e as competências necessárias para desenvolver e implementá-las num processo de aprendizagem, não tendo influência de uma ordem, e sim um círculo virtuoso em que alimenta o outro através do processo. (FRANÇA et al, 2002).

Com isto, ainda temos muito o que aprender sobre a contribuição deste conceito, para que possamos adequar os processos de recursos humanos com a necessidade de cada organização, criando um novo ambiente, e aproximar este tema ao demais assuntos interligados. Constatando uma mudança ainda maior no nos processos e políticas de RH, para que acompanhem esta mudança provocada. (RUZZARIN, 2010).

2.3.1 Tipos de competência

Determinar de forma correta as competências para cada função é necessário medir qual intensidade de cada uma e mapear para determinar um perfil. Tendo como importância quais as competências que o possível colaborador tem a oferecer e quais precisam ser aprimoradas. (LEME, 2005). Com isto, podemos mapear as competências com a formação de cada um, Ruzzarin (2003) nos mostra, que podemos mapear em três camadas, identificando a primeira como competências por cargo, segunda camada grupo organizacional, onde será considerado as competências que possuem para todos os cargos impostos na organização que possuem o mesmo foco de atuação e por último as essências que são aquelas que são esperadas por todos na organização.

Para construção das competências Ruzzarin (2010, p. 43) mostra que cada organização deveria aplicar em cada cargo existente uma lista como referencial:

- a) Administração de Conflitos: Liderar/ resolver situações de stress, analisando possíveis causas encontradas, buscando o consenso das partes envolvidas.
- b) Atenção Concentrada: Aplicar o pensamento de modo exclusivo na realização de determinada tarefa, evitando retrabalhos.
- c) Comunicação: Transmitir ideias de forma clara e objetiva, por escrito ou verbalmente



- para grupos ou indivíduos, respeitando a realidade do receptor e certificando do seu entendimento.
- d) Criatividade e Inovação: Inovação ou otimização de recursos, buscando alternativas para aprimorar/desenvolver produtos, processos ou serviços.
 - e) Dinamismo/ Agilidade: Desenvolver determinada função de forma rápida, priorizando pela eficiência e qualidade.
 - f) Espírito de Equipe: Compartilhar informações e responsabilidades com outras pessoas, visando alcançar objetivos e metas organizacionais.
 - g) Flexibilidade: Adaptar-se com facilidade em variadas situações, e aceitação em mudanças, responsabilidades, indivíduos em grupo.
 - h) Iniciativa: Antecipando-se em tomar decisões preventivas, se tornando responsável pelas próprias ações tomadas.
 - i) Liderança: Gerar resultados através das pessoas no qual está relacionado, conseguindo fazer comprometer-las com os objetivos e metas da empresa.
 - j) Negociação: Vender ideias, promovendo entendimento, discussão e consenso, conciliando interesse em ambas as partes.
 - k) Organização: organizar e sistematizar seu próprio trabalho, zelando pelos instrumentos, documentos, ferramentas e informações.
 - l) Relacionamento Interpessoal: Manter e estimular um bom relacionamento entre a equipe de trabalho, clientes internos e externos, fornecedores, buscando uma rede de parcerias.

Esta nova realidade nos mostra que o mundo da globalização, exigirá que as pessoas se mantenham informadas suficientes sobre a necessidade de desenvolver, reciclar e ampliar as competências. A fim de desenvolver estudos e capacitações, a modo de tornar as competências em algo flexível e adaptativo, estando preparados para novas ocasiões que surgem em novas etapas que o cenário empregatício vem se encontrando. (RESENDE, 2003). As pessoas se tornam parceiros das organizações, fazendo investimentos, esforços, dedicações, responsabilidade, comprometimento, etc., na esperança de obter retornos ou incentivos (salários, crescimento profissional e carreira), tornando claro que qualquer investimento será bem realizado quando trouxer de alguma forma um retorno. (FARACO, 2007).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta pesquisa, o canal de divulgação escolhido é a internet, em específico, o site de maior acesso na cidade e região estudada, segundo a própria associação e empresas de recrutamento. A metodologia empregada na pesquisa é definida como aplicada com meio de abordagem quantitativa, pois foram apresentados dados obtidos por meio da busca sobre vagas ofertadas no site da ACIC (Associação Empresarial de Criciúma), de modo a expor e considerar características que as organizações apresentam em seus anúncios, comparando com determinadas áreas e segmentos. Quanto aos meios de investigação, definimos a pesquisa de forma bibliográfica e documental. A pesquisa bibliográfica foi fundamental para desenvolver os dados com maior precisão. Desta forma, se podem evidenciar fatos ligados entre órgãos e o cenário empregatício. Considerando também a pesquisa documental, cuja característica e a autenticidade, utilizada na área de Ciências Sociais, descrevendo e comparando fatos sociais. (CARVALHO, 2010). A pesquisa documental se obteve através do site da ACIC, onde foram coletados dados com base nos anúncios, gerando uma investigação, e uma organização e classificação na elaboração das categorias de análise.

A análise foi realizada no período de 01/02/2016 à 30/03/2016, contendo um total de 1516 anúncios. Destes anúncios, 128 são direcionados ao profissional de administração. Dos



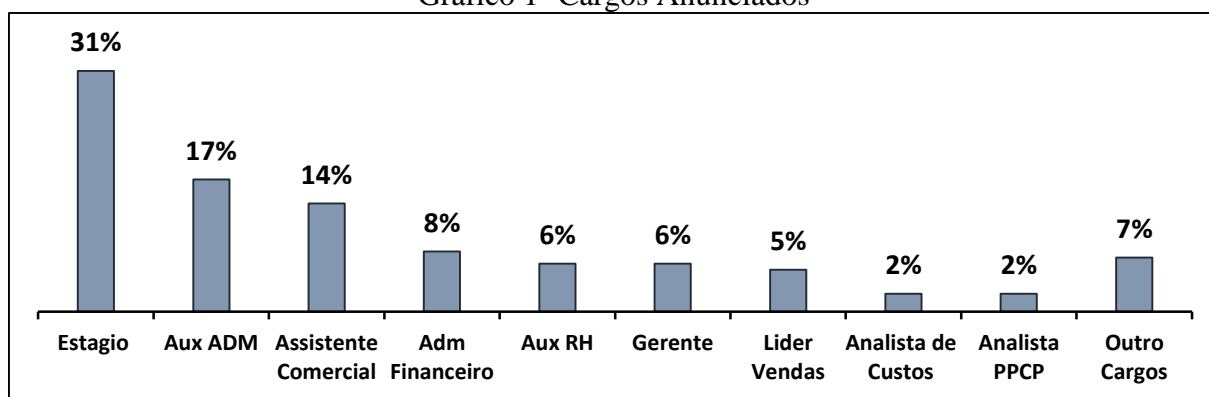
128 anúncios, puderam-se analisar as vagas mais requeridas pelas organizações, segmento de atuação, experiências exigidas, salário proposto, além do nível de ensino (escolaridade) e com especial destaque, as competências esperadas dos possíveis candidatos (as) para as vagas dos cargos divulgados.

Foi observado juntamente com a pesquisa o nível de qualidade das informações divulgadas nos anúncios, como exemplo, a supressão de dados como o salário, segmento, escolaridade e o detalhamento claro das competências esperadas dos candidatos selecionados a vaga ofertada.

4 ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA

O primeiro ponto identificado na pesquisa foram os cargos anunciados no site pesquisado, tendo como referência os 128 anúncios relacionados às vagas para administradores, demonstradas através do Gráfico 01, classificado em percentual na ordem decrescente:

Gráfico 1- Cargos Anunciados



Fonte: Site ACIC (01/02 à 30/03/2016), dados consolidados pelo autor.

Nota-se que os cargos mais divulgados foram cargos considerados operacionais, sendo o estágio com 31% e Auxiliar Administrativo 17%, definidos como funções práticas através do auxílio prestado as demais áreas relacionadas, ou seja, funções já pré-estabelecidas para executar tarefas técnicas, característico de pequenas e médias empresas. Tal fato aponta que o site é procurado pelas empresas para as vagas mais operacionais, que não exigem maior experiência e qualificação.

Tais organizações possuem uma estrutura no qual definem as funções/cargos, pois foi possível encontrar os cargos de Assistente Comercial (14%), Administrativo Financeiro (8%), Auxiliar de RH (6%), Gerência (6%), Analista de Custos (2%), e Analista PPCP (2%). Estes cargos estão relacionados à adaptação da estrutura organizacional com seus objetivos traçados, tendo como destaque, através da pesquisa, a indústria.

Dentre os cargos mencionados no Gráfico 01, destaque especial para o Líder de Vendas (5%): Esta porcentagem pode indicar que as organizações não diferenciam adequadamente o Líder de Vendas do Gestor ou Gerente, por exemplo. Tendo como grande influência, a liderança é capaz de fazer com que seus respectivos subordinados deixem de realizar suas tarefas por obrigação e se tornem comprometidos a desempenhar suas funções.

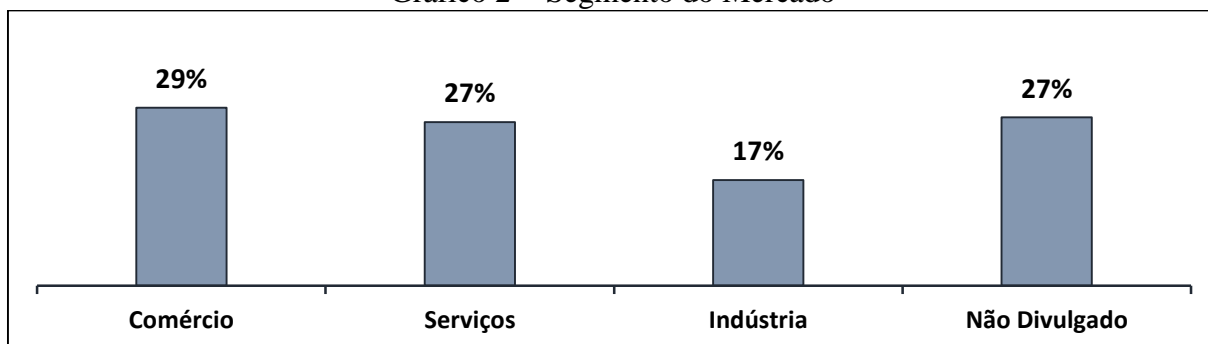
Foram elencados como “Outros Cargos” (7%): Assessoria de Marketing, Analista de Exportação, Inspetor de Qualidade, Almoxarife e Auxiliar de Logística. Alguns destes cargos podem ser classificados como cargo de confiança. Isso decorre do processo de formação e especialização, podemos destacar também para estas pessoas que atuam nestes cargos já possuem grande influência no mercado de trabalho.

O processo de segmentação que cada empresa atua, verifica-se no Gráfico 02,



identificando qual segmento têm mais destaque por demandar maior contratação de pessoas.

Gráfico 2 - Segmento do Mercado



Fonte: Site ACIC (01/02 à 30/03/2016), dados consolidados pelo autor.

O índice do Comércio (29%) mostra a demanda por contratação na área de Vendas. Pode-se afirmar que o segmento do comércio é aquele que mais contratava durante período da pesquisa. Em 2011 no Estado de Santa Catarina, era o setor que mais se destacava em números de estabelecimentos, e que menor somava em empregos com um total de 15.033. Porém o segmento Serviços gerava mais empregos somando 25.043, e a indústria com uma quantidade menor de empresas, gerava 22.504 empregos. Santa Catarina em 2011 somava 2.061.577 empregos formais com carteira de trabalho assinada. (SEBRAE, 2011).

Pensando em atender as empresas dos mais diversos setores, de forma diferenciada e competitiva, para um determinado grupo de clientes, encontramos os Serviços (27%), se referindo aos serviços terceirizados, restaurantes, estabelecimentos de ensino e demais estabelecimentos afins.

Para que os segmentos de serviços e comércio aumentem suas contratações, é preciso que a Indústria avance, melhorando seu desempenho, e por conseguinte gerando mais empregos. Nesta pesquisa a Indústria conta com o menor índice de anúncios: 17% na contratação de novos colaboradores, em cargos elencados como operacionais e administrativos.

As empresas classificadas no segmento “Não Divulgado” atinge o percentual de 27% em relação a contratação de novos colaboradores. Estes são em sua maior parte, anúncios “fechados” onde a empresa procura a substituição de funcionário que pode “ainda” manter vínculo na empresa. A ausência do ramo de atividade pode estar ligada ao fato da organização ainda não estar bem assessorada no tocante à divulgação correta da vaga: Não saber ao certo o que se espera do novo funcionário, não saber como anunciar corretamente, e até mesmo a falta de informações na hora de elaborar o anúncio de emprego podem ser motivos pelos quais as empresas suprimem algumas informações no momento da divulgação da vaga.

Com estas informações, encontramos o nosso terceiro ponto da pesquisa: O Nível de Ensino mencionado de acordo com as necessidades de cada função está indicado na Tabela 03 a seguir:

Tabela3 - Nível de Ensino

Cursando Superior	63%
Superior Completo	36%
Superior Não Presencial	1%

Fonte: Site ACIC (01/02 à 30/03/2016), dados consolidados pelo autor.

A maioria dos cargos anunciados tem como requisito obrigatório estar cursando o Ensino Superior (63%). Este nível de ensino se destacou principalmente nas vagas de Estágio e Auxiliar Administrativo. São cargos que iniciam suas carreiras, buscando desenvolver um trabalho entre Universidade e Empresa, interagindo no tocante à formação do futuro profissional e acadêmico da área de administração. Porém para que esta contratação seja eficaz,



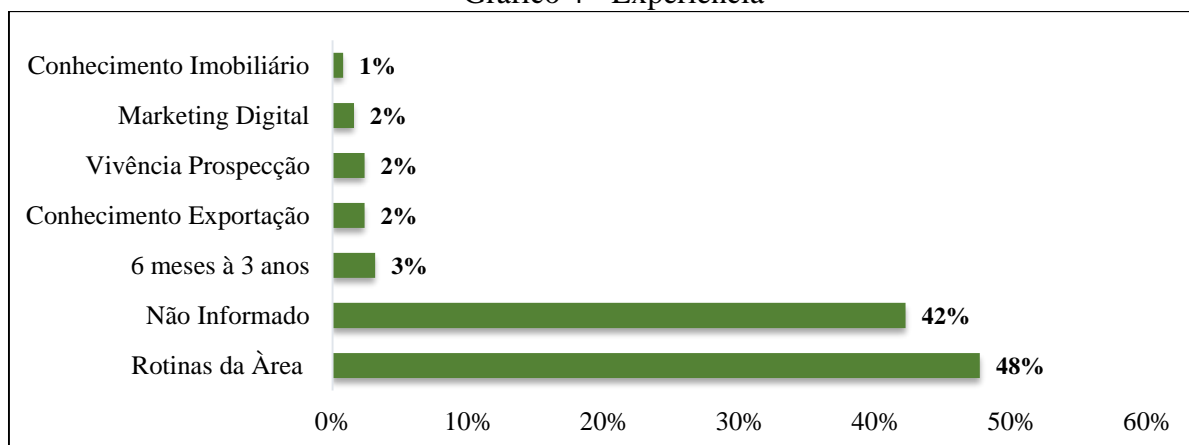
é prudente a seleção com critérios bem definidos, para que seja mínima a margem de erro na contratação, pois os respectivos cargos possuem grande nível de rotatividade.

O nível de Ensino Superior Completo (36%) se destaca nos anúncios de cargos de gerencia ou que exijam uma responsabilidade e conhecimento maior do profissional. Estes processos de seleção estão cada vez mais complexos, pois lidar com profissionais que possuem um melhor nível de capacitação e especialização, demandam processos seletivos mais elaborados e com técnicas sempre atualizadas.

Para nível de ensino Superior à Distância se enquadram os cargos relacionados a exportação devido ao número de viagens a trabalho, lembrando que todo diploma de um curso superior a distância reconhecida pelo MEC (Ministério da Educação), tem a mesma validade obtida por um curso presencial.

O quarto aspecto pesquisado foi a experiência de acordo com o cargo mencionado, conforme o Gráfico 04 a seguir:

Gráfico 4 - Experiência



Fonte: Site ACIC (01/02 à 30/03/2016), dados consolidados pelo autor.

De forma a não enfrentar um desafio de ter que treinar um profissional e capacitá-lo para atuar na organização, grande porcentagem das vagas nos mostra que 48% das empresas exigem que o profissional tenha conhecimento na rotina da vaga que irá atuar. Com a influência ligada a capacitação do profissional, nos deparamos com uma pequena porcentagem a exercer determinada função entre 6 meses há 3 anos (3%), demonstrando o profissional que melhor preparado para as atribuições do cargo com melhor eficiência, determinando que tal exigência deve estar ligada ao cargo a ser preenchido e sua complexidade.

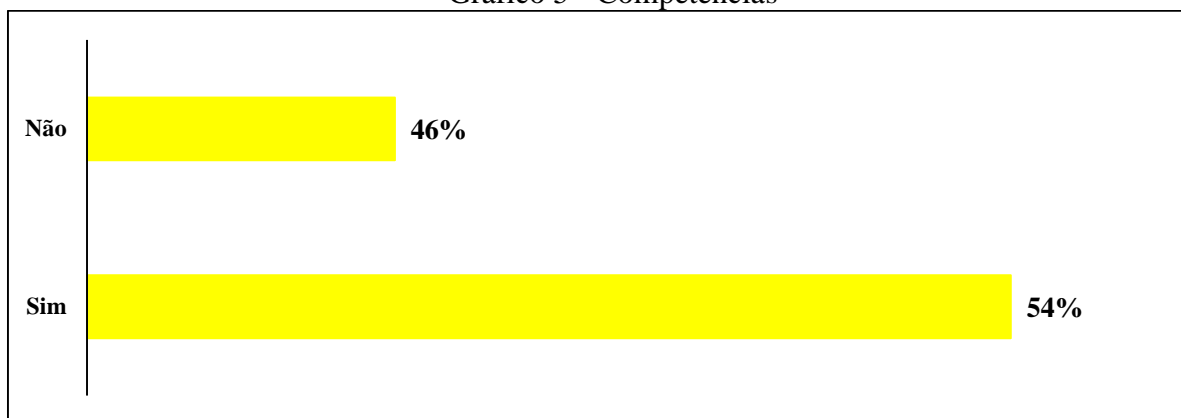
Alguns cargos que exigem melhor capacitação encontram-se determinadas demandas de qualificação e experiências: Conhecimento em Exportação (2%), Vivência em Prospecção (2%), Marketing Digital (2%), Conhecimento Imobiliário (1%). Percebe-se que algumas experiências são menos solicitadas devido também a sua especificidade no mercado de trabalho.

Destaque especial para o percentual elevado nas experiências não informadas (42%). Pode ser atribuído este percentual à pelo menos duas hipóteses: 1 - As empresas anunciantes preferem recrutar um profissional sem experiência, treinar e desenvolver este profissional para melhor atende-la, ou 2 - As empresas não demonstram seu explícito interesse no momento em que anunciam a vaga para os profissionais, e não detalham corretamente as qualificações requeridas.

No gráfico 05 são indicadas as competências requeridas pelas organizações, o último ponto da pesquisa analisado: Como as empresas divulgam as competências requeridas para os cargos.



Gráfico 5 - Competências



Fonte: Site ACIC (01/02 à 30/03/2016), dados consolidados pelo autor.

As organizações que divulgam as competências requeridas somam 54% dos anúncios, o que nos indica que realmente estão adotando uma nova forma de anunciar suas vagas e informar adequadamente os respectivos candidatos às vagas, estimulando saírem de sua zona de conforto, e se adequar as constantes mudanças e desenvolvimento de competências que irão garantir sua relevância profissional.

De um lado encontramos organizações que demonstram e incentivam suas próprias competências. Estas têm origem como um processo de desenvolvimento da organização, que são concretizados em seu patrimônio de conhecimentos. Por sua vez o patrimônio define algumas vantagens competitivas no contexto que a organização se insere, porém, de outro lado encontramos indivíduos a não estarem dispostos a aproveitar as oportunidades que a organização vem lhe dando (DUTRA, 2001).

Grandes avanços e mudanças comportamentais só aconteceram devido a pressão de fortes movimentos ambientais, e conjunturais, que seriam a combinação de alguns fatores, culturais, econômicos e principalmente tecnológicos. Tais movimentos, tiveram grande influência na mudança da sociedade e nas organizações. O que representa é que na verdade sempre houve a necessidade de ter e demonstrar competências, porém ficou mais evidente agora (RESENDE, 2003).

Segundo a autora Maria Tereza Fleury (2000) a define as competências como: “Saber agir de maneira responsável (..) implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”.

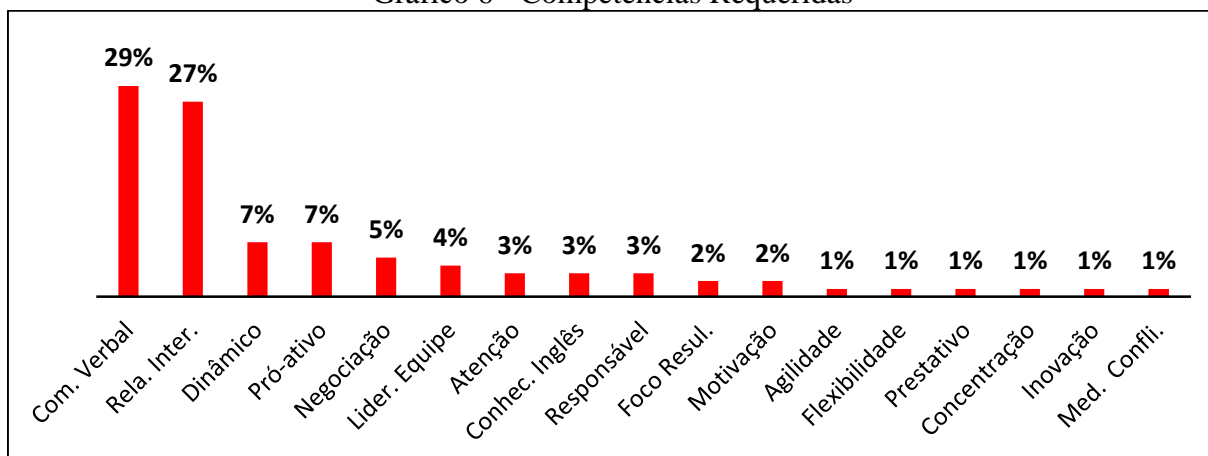
Deste modo, algumas organizações ainda não se adequaram em solicitar ao profissional suas habilidades, e ou atitudes somando 46%, o que pode demonstrar que estas organizações não estão buscando seus diferenciais competitivos no mercado. Para estas, ter um bom currículo e uma boa formação pode ser o suficiente.

Para que estas empresas se adequem, solicitando ao profissional as competências compatíveis com a unidade é necessário que avaliem algumas variáveis, tais como: se o ambiente de trabalho é monótono ou possui conteúdo para que o funcionário se modifique em tempo e tempos, de acordo com suas novas demandas, porém devem ser evitadas descrições rígidas sobre possíveis perfis, e a flexibilidade se torna um momento empresarial – diferentes perfis para uma determinada vaga, que tenham a capacidade de exercer as mesmas tarefas e responsabilidades, evitando esnobar um conjunto de competências pré-definidas que influencia na iniciativa de atividade de cada indivíduo – empresas que possuem a mesma identificação, não necessariamente possuem a mesma exigências, mas sim variam de acordo com cada caso e segmento – a escolha das competências a serem solicitadas, que agregue valor fundamental para a organização e se torne uma estratégia de diferenciação no desempenho (GRAMIGNA, 2002).

Diante destas organizações que exigem competências na hora da contratação, definimos no gráfico 6 quais são estas competências, a seguir:



Gráfico 6 - Competências Requeridas



Fonte: Site ACIC (01/02 à 30/03/2016), dados consolidados pelo autor.

A competência que mais se destacou na pesquisa foi a comunicação verbal com 29% dos anúncios. A comunicação verbal é a capacidade de se expressar clara e objetiva, tal como saber ouvir, esta competência é melhor observada em feedbacks no qual observamos como determinada pessoa irá se comunicar, saber utilizar determinadas palavras facilitando a interação de ambas as partes (GRAMIGNA, 2002).

A comunicação verbal também tem como finalidade construir a imagem e identidade de uma organização, fazendo com que seja vista pelas pessoas do lado externo de uma forma positiva. Este sistema de comunicação é fundamental para desenvolver funções administrativas, relacionamento da organização com meio externo, ou seja, a junção dos recursos humanos, materiais e financeiros (RAMOS, 2014).

O relacionamento interpessoal demonstrou 27% dos anúncios, esta competência faz com que as demandas e situações gerem um desenvolvimento esperado para o grupo no qual está inserido, quando há falta desta competência se torna crítica, ocasionando relações sociais restritas e conflitivas, interferindo de maneira negativa sobre o grupo. Consideramos satisfatória quando atinge a expectativa depositada sobre o indivíduo, revertendo positivamente os problemas criados, criando relações prazerosas e produtivas (DEL PRETTE, 2001).

Naturalmente, tem se esperado que quanto mais elevado é o nível de conhecimento em relação as pessoas, se torna mais viável e produtiva a convivência organizacional. Porém, compreender cada indivíduo não se torna uma tarefa fácil, mais sim um desafio ainda maior, estas dificuldades se iniciam no momento em que a impossibilidade de avaliação do outro se baseia nas próprias percepções e juízo de valor. No mundo do trabalho, a competência interpessoal é tão importante quanto competências técnicas, o que acontece no relacionamento interpessoal é a forma de se relacionar entre duas ou mais pessoas, ou seja, a forma que cada um se porta diante de um desconhecido (PUCCI, 2000).

Desta forma, a capacidade de prever problemas futuros, encontrados em diversas situações, se torna uma das grandes qualidades requeridas pelas organizações a pró-atividade e o dinamismo somou um percentual de 7% nos anúncios (GRAMIGNA, 2002). Ruzzarin (2010) nos acrescenta que o dinamismo e a pró-atividade visam desenvolver as tarefas com disposição e energia, de forma ágil, privando sempre pela eficiência e qualidade. Também se soma a estas habilidades, a capacidade de vender ideias, promovendo discussão sobre determinados assuntos, encontramos a negociação com 5%, que visa conciliar interesse múltiplo para que ambas as partes tenham um resultado positivo (RUZZARIN, 2010). Estas habilidades aparecem em proporções adequadas, comparando-se aos cargos de liderança que aparecem na amostra pesquisada.

De forma a dar resultados positivos para as empresas, a liderança aparece em 4% dos anúncios, demonstrando a capacidade que cada indivíduo tem em cobrar resultados



(RUZZARIN, 2010). Gramigna (2002) define liderança como uma função motivadora, formadora de parcerias e estimular o desenvolvimento das equipes.

As demais competências ainda estão em busca de algo essencial dentro das organizações, pois precisam de investimento para que sejam bem desenvolvidas, e que já possuem uma base interna nos processos organizacionais, com um percentual variando entre 3% a 1%, destacamos: Atenção, responsabilidade, motivação, concentração entre outras (GRAMIGNA, 2002).

Gramigna (2002, p. 54) ainda completa que “As competências mais valiosas são aquelas que abrem as portas para uma grande variedade de possíveis mercados”.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o avanço das tecnologias e organizações, o âmbito do trabalho se modifica, e é necessário desenvolver pessoas para que acompanhem os novos processos de inovação. Deste modo, a administração surge como ciência social fundamental para modificar este meio, e fornecer o auxílio necessário para que organizações e pessoas se desenvolvam e alcancem seus objetivos. Com estas necessidades surgiram os estudos em os Recursos Humanos, no qual capacitam-se pessoas a desenvolver suas competências, para serem aplicadas nas organizações.

Desta forma, teve como objetivo geral analisar as competências requeridas pelo mercado de trabalho, focado para área da administração, tendo como base a pesquisa realizada no site da ACIC, na página de anúncios desta entidade. Foram analisados 1516 anúncios no qual 128 destina-se ao administrador, correspondendo a 8,4% das vagas avaliadas. Tal dado significa que neste período mercado de trabalho estava restrito para estes profissionais: 91,6% dos anúncios não se destinou a área de administração, concentrando-se prioritariamente à vagas de característica operacional e sem necessidade de formação específica, a maioria dos anúncios tinha como requisitos vivência na área, e boa parcela das empresas não disponibilizam informações necessárias no anúncio, o que dificultou a pesquisa neste aspecto.

Segundo a pesquisa realizada, o mercado de trabalho hoje, está em sua maioria, na busca de profissionais para os cargos de auxiliar administrativo e estágio, em decorrência disto, a principal habilidade requerida é a vivência na área. O segmento que mais apresentou índice de contratação foi o segmento do comércio.

Avaliou-se o modo como às organizações divulgam seus requisitos e competências necessárias. Grande porcentual identificam em seus anúncios as competências para a maioria dos cargos encontrados na pesquisa, dando enfoque para comunicação verbal e relacionamento interpessoal. No tocante à comunicação verbal, entende-se como uma habilidade enriquecedora, pois através dela se constrói a identidade da organização, o que afeta diretamente no marketing da mesma, sendo considerado o principal meio para desenvolver pessoas e a facilitação de entendimento durante uma venda, tendo como capacidade também de entender cada necessidade do indivíduo. Para obter este ambiente de compreensão e entendimentos é necessário também desenvolver as habilidades de relacionamento interpessoal, propiciando e influenciando pessoas a reverter conflitos e ocasiões desagradáveis. Neste aspecto há a possibilidade de construção de um ambiente harmonioso e maior possibilidade do alcance dos objetivos propostos pelas organizações.

A busca por estes dados se encontrou alguns impasses como a supressão de dados: A grande maioria dos anúncios não descrevia de forma completa e clara as habilidades requeridas, dificultando até mesmo o entendimento por parte dos candidatos, não sendo possível identificar qual empresa estava solicitando a descrição vaga, nem mesmo o telefone para que possam ligar para tirar dúvidas.

Para que estes dados sejam encontrados de forma completa, seria interessante que a ACIC, configurasse alguns campos elencados como obrigatórios para identificação de dados,



pois tal site é considerado como uma das principais fontes de divulgação de empregos, onde inclusive algumas das principais agências de empregos da região divulgam suas vagas. É necessário que seja desenvolvido um padrão de anúncios para que as empresas que ali anunciem sejam percebidas como organizações que se preocupam com a adequada divulgação de suas vagas, e para que seja promovida uma imagem de organização e valorização das marcas relacionadas neste processo.

REFERÊNCIAS

- ACIC. Associação empresarial de Criciúma. **Banco de Talentos**. Disponível em: <<http://www.acicri.com.br/bancodetalentos/vagas?estado=25&cidade=CRICI%3%9AMA>>. Acesso em: 01 fev. 2016.
- CARVALHO, A. V.; NASCIMENTO, L. P. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004
- CARVALHO, M. C. M. **Metodologia Científica: fundamentos e técnicas**. 22. ed. rev. e atual. Campinas, SP: Papirus, 2010.
- CHIAVENATO, I. **Administração: teoria, processo e prática**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2000
- DEL PRETTE, A. **Psicologia das relações interpessoais: vivencia para o trabalho em grupo**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.
- DRUCKER, P.F. **A Administração na Próxima Sociedade**. Tradução de Nivaldo Montingelli Jr. – São Paulo: Nobel, 2002.
- DUTRA, J. S. **Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas**. São Paulo: Editora Gente, 2001.
- FARACO, A. **Administração de recurso humanos: completa e atualizada**. Criciúma: Ed. do autor, 2007.
- FLEURY, A.; Fleury, M.T.L. **Estratégias empresarias e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. São Paulo: Atlas, 2000.
- FRANÇA, A. C. L. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2007.
- GRAMIGNA, M. R. **Modelo de competências e gestão de talentos**. São Paulo: Pearson Makron Books, 2002.
- KANITZ, S. C. **O Brasil que dá Certo: o novo ciclo de crescimento, 1994-2005**. Makron Books, 2005.
- LACOMBE, F. J. M. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- LEME, R. **Aplicação prática de gestão de pessoas: mapeamento, treinamento, seleção, avaliação e mensuração de resultados de treinamento**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.



MARANGONI, F. M. S. **Os Profissionais de Administração:** entre as competências desenvolvidas nos cursos de graduação e as competências requeridas pelo mundo do Trabalho. São Paulo: 2014.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho.** 24. ed. atual. até 12-12-2007 São Paulo: Atlas, 2008. 862 p.

MAXIMINIANO, A. C. A. **Fundamentos de Administração:** manual compacto para cursos de formação tecnológica e sequenciais. São Paulo: Atlas, 2004.

PATERSON, J. Tomorrow's job titles. *The Futurist*, v. 36, n. 3, 2002.

KWASNICKA, E. L. Repensando a “empregabilidade” e a “nova” gestão de recursos humanos. **Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, 25, 2002.

PUCCI, V. R. **Competências gerenciais:** significado e importância. 2000. 217 f. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal de Santa Catarina, Tubarão, 2000.

RESENDE, E. J. **O livro das competências:** desenvolvimento das competências: a melhor autoajuda para pessoas, organizações e sociedade. 2. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed., 2003.

RUZZARIN, R. **Competências:** uma base para governança corporativa. Porto Alegre, RS: AGE, 2010.

SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Santa Catarina em números.** Florianópolis: Sebrae/SC, 2011. Disponível em: <
<http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Relatorio%20Estadual.pdf>>.

WOOD JUNIOR, T. **Gestão empresarial:** o fator humano. 1. ed. 5. reimp. São Paulo: Atlas, 2007.