

Competências profissionais e suas exigências nas organizações cooperativistas

Professional competence and their requirements in cooperative organizations

Resumo

O presente artigo tem por objetivo identificar quais competências as organizações cooperativistas priorizam para contratarem profissionais de gestão, além de agrupá-las segundo as exigências empregatícias das mesmas. Para cumprimento deste objetivo, foi utilizado como metodologia o levantamento de formulários de inscrição de contratação das organizações cooperativistas para a obtenção de suas competências. Essas competências foram submetidas ao método estatístico "Análise de Cluster" com o intento agrupá-los como base na sua relevância e necessidade. Os resultados foram sujeitos à análise de conteúdo, onde se destacou que competências de caráter social são amplamente requisitadas por essas organizações. Houve também compensação qualificatória entre a formação profissional específica e a experiência profissional específica (ambas em cooperativismo) como exigência empregatícia. Como considerações finais do trabalho, é possível entender que as competências profissionais demandadas pelas organizações cooperativistas estão fora dos padrões requisitados por outras ocupações no mercado de trabalho, exigindo desta forma uma formação diferenciada para adquiri-las.

Palavras-chave: Competências Profissionais, Organizações Cooperativistas, Mercado de Trabalho.

Abstract

The purpose of this article is to identify which competences cooperative organizations prioritize to hire management professionals, and to group them according to their employment requirements. In order to fulfill this objective, the methodology used was the survey of recruitment forms for hiring cooperative organizations to obtain their competencies. These competences were submitted to the statistical method "Cluster Analysis" with the intention of grouping them according to their relevance and need. The results were submitted to a content analysis, where it was emphasized that social competences are widely requested by these organizations. There was also equivalent compensation between specific vocational training and specific professional experience as an employment requirement. As final considerations of the work, it is possible to understand that the professional competences demanded by the cooperative organizations are beyond of the standards competences demanded by other occupations in the job market, thus requiring a differentiated formation to acquire them.

Keywords: Professional Competences, Cooperatives Organizations, Job Market.

David Junio Abrantes¹, Pablo Murta Albino²

¹Universidade Federal de Viçosa, david.junio2@gmail.com;

²Universidade Federal de Viçosa, pablo.albino@ufv.br.

1 Introdução

Desde a década de 90 o mundo tem experimentando acelerada transformação nas inovações tecnológicas, econômicas e sociais, como por exemplo o aumento das produções científicas e tecnológicas. Conseqüentemente, a incorporação destas transformações no mercado de trabalho resultou em inovações dos processos produtivos e dos modelos de gestão (DELUIZ, 2001; PIRES, 1994; BRANDÃO et al., 2007).

Com reflexo destas instáveis mudanças mercadológicas, surgiram atividades focadas na concorrência, o que estabeleceu uma revisão das estratégias de negócio como formas de organizar o trabalho. Seguindo neste contexto as organizações começaram a exigir profissionais competentes e qualificados para a execução de determinadas atividades (RAMOS, 2001; KILIMNIK et al., 2002). Portanto, fez-se necessário para os profissionais, a busca constante por atualização de suas qualificações, devendo estar de acordo com as expectativas demandadas pelas organizações empresariais (KILIMNIK et al., 2002). Esta situação também é comprovada por Luz (2001), onde o autor afirma que a sociedade tem se organizando com base no conhecimento, obrigando os indivíduos a se atualizarem constantemente.

Assim, uma nova postura de saberes e qualificações profissionais foi definida com base na competitividade mercadológica (PIRES, 1994), em que as organizações começaram a identificar as competências necessárias de acordo com as funções dos seus negócios para que, a partir disso, fossem selecionados os trabalhadores que se identificam com tais competência (DELUIZ, 2001; KILIMNIK et al., 2002). Comprovando assim a exigência estratégica definida pelo mercado e corroborada pelas organizações.

Partindo desse pressuposto, as organizações cooperativistas inseridas em uma economia de mercado têm como desafio afirmar suas capacidades competitivas frente às organizações não cooperativas e sobreviver em um ambiente hostil. Neste sentido, a necessidade de profissionais/colaboradores detentores de habilidade renovadas tem se transformado em um constante requisito empregatício, principalmente na área gerencial das cooperativas. Esta situação tem feito com que jovens profissionais e estudantes busquem competências para ocuparem as oportunidades de trabalho geradas pela nova realidade na qual as cooperativas estão inseridas.

Baseado na abordagem das competências com foco no sistema cooperativista, a pesquisa em questão buscará identificar quais competências estas organizações priorizam para contratarem profissionais de gestão segundo as exigências empregatícias. Tratar-se-á também de examinar as relações entre as competências requeridas, procurando identificar em quais grupos elas se encaixam, podendo, por exemplo, dar uma perspectiva para àqueles que pretendem ingressar nesse mercado.

A seguir, apresentar-se-á a revisão bibliográfica, em que serão abordados trabalhos que enfatizam o significado de competência, bem como suas exigências no mercado empregatício. Após isso, se utilizará da "análise de cluster" como metodologia para extrair as informações, para logo em seguida apresentar os resultados; e, por fim, discorrer-se-á sobre as considerações finais.

2 Estado da Arte

2.1 Competência profissional e sua definição

Existem variadas formas de se definir a competência profissional, uma vez que à esse conceito são atribuídas diferentes formas de interpretação e áreas do conhecimento, tanto no caráter filosófico quanto no caráter ideológico (MANFREDI, 1998; BRANDÃO et al., 2007).

Kilimnik et al. (2002) definem competência como sendo o conjunto de características individuais essenciais para a superação na vida como, por exemplo, os conhecimentos, as habilidades e as aptidões, que são qualidades capazes de aumentar o desempenho no trabalho, influenciando positivamente para a resoluções de diversos problemas. Os conceitos de competência, segundo pesquisas, remontam seu surgimento na área da Administração, também existem estudos e teorias que apontam que esse conhecimento emergiu da Psicologia Social e Organizacional (BRANDÃO et al., 2007).

Para Luz (2001), as competências podem ser adquiridas de várias formas, sendo elas, pelas instituições de formação, por empregos anteriores, estágios e outras atividades fora da ocupação. Em contrapartida, Miranda (2004) cita que as competências são adquiridas a partir de duas iniciativas autônomas: a primeira é o “interno pessoal”, cuja experiência é adquirida e desenvolvida pelos indivíduos em situações corriqueiras, e o segundo é a partir do “coletivo”, que é disposto pelas situações vivenciadas em conjunto na prática social. É importante ressaltar, adicionalmente que as competências não são só definidas pelo conhecimento adquirido nas formas supracitadas, mas também, como deve-se utilizar da melhor maneira possível estes recursos em ações práticas na medida em que surjam situações fáticas.

Concomitantemente aos conceitos acima expostos, necessita-se definir o conceito de competência que decorre do objetivo do trabalho que é a “competência profissional”. Desse modo Ramos (2001) define de forma mais clara e objetiva o seu significado. Para ele,

[...] a competência profissional é a capacidade de articular e mobilizar conhecimentos, habilidades e atitudes, colocando-os em ação para resolver problemas e enfrentar situações de imprevisibilidade em uma dada situação concreta de trabalho e em um determinado contexto cultural (p.13).

Seguindo esta linha de raciocínio, Sant’anna (2002, apud Leite, 1996, p. 164) realiza vários estudos com o intento de traçar as características fundamentais para o perfil profissional demandado pelo ambiente de trabalho. Desse modo, ele consegue traçar 3 perfis de competência, que são:

Saber-fazer: que recobre dimensões práticas, técnicas e científicas, adquiridas formalmente (cursos/treinamentos) e/ou por meio da experiência profissional;

Saber-ser: incluindo traços de personalidade e caráter, que ditam os comportamentos nas relações sociais de trabalho (capacidade de iniciativa, comunicação, disponibilidade para inovação e mudanças, comunicação, assimilação de novos valores de qualidade, produtividade e competitividade);

Saber-agir: subjacente a exigência de intervenção ou decisão diante de eventos, tais como saber trabalhar em equipe, ser capaz de resolver problemas e realizar trabalhos novos e diversificados (p. 53).

2.2 Necessidades de competência

Inicialmente, para resultarmos em um fim mais claro desta pesquisa, é importante ressaltar que quando falamos sobre competência estamos adotando uma definição mais ampla para sua utilização. Desse modo o conjunto das qualificações formais, experiências e as competências citadas a seguir, são constituídas dessa denominação geral.

Para Deluiz (2001), existem 3 fontes em que os trabalhadores podem, de maneira independente, adquirir competências profissionais: o sistema educacional formal, o sistema de formação profissional e a experiência profissional. Seguindo uma pesquisa realizada por Oliveira (2008), constatou-se que quanto maior é o grau de instrução, maior será a probabilidade de ingresso no mercado de trabalho. Partindo desta premissa, entende-se que o ensino, baseado no acúmulo de anos estudados como padrão de formação, é cada vez mais utilizado como parâmetro de seleção para o empregador (RAMOS, 2001).

Entretanto, dois pontos importantes que ocorrem nessa relação envolvendo o mercado de trabalho com a educação, seja esta última em nível fundamental, médio ou superior, precisam ser ressaltados, uma vez que se referem aos requisitos almejados para alcançar a empregabilidade. O primeiro ponto considera que níveis hierárquicos de qualificação/educação estão associados à separação do tipo de trabalho, em que o trabalho manual, por exemplo, estaria relacionado ao nível escolar mais baixo, enquanto o trabalho intelectual estaria relacionado ao nível escolar mais elevado (RAMOS, 2001). Seguindo lógica semelhante, Manfredi (1998) define que a educação escolar hierarquizada (nível fundamental, médio e superior), também se institui como diferentes categorias de qualificação profissional. O segundo ponto diz respeito ao grau de exigência buscado pelas organizações empregatícias, que em diversas situações contratam empregados com maior tempo de experiência profissional (incluindo a soma de experiências diversificadas) para compensar o baixo ou menor nível de escolaridade, ou seja, isso retrata que quanto menor é o seu nível de escolaridade, maior será a necessidade de experiência profissional (RAMOS, 2001). Assim, torna-se evidente que o candidato que possuir alto grau de instrução escolar terá um aumento significativo em seu nível de qualificação profissional, conseqüentemente, aumentando suas chances de ingresso em organizações trabalhistas que estejam à procura deste perfil profissional.

Por conseguinte, os profissionais estão cada vez mais ávidos a aperfeiçoar continuamente sua formação, haja vista que atualmente a graduação por si só não preenche de forma satisfatória as condições necessárias impostas pelo mercado de trabalho. Desse modo, alguns desses profissionais optam por ingressar na pós-graduação com o intuito de aprimorar suas competências, pois conforme esboçado acima, o mercado de trabalho está cada vez mais exigente quanto ao domínio de conhecimento técnico (GONDIM, 2002). Kilimnik et al. (2002), corroborando com este entendimento, confirmam que os cursos superiores, como a graduação e a pós-graduação, estão relacionados à maior variedade de competências.

Contudo Manfredi (1998), divergindo em certo ponto, evidencia um conceito fático incompleto nestas afirmações citadas acima, uma vez que, para o autor, no mundo acadêmico realmente se valoriza o conhecimento teórico e sistemático como capacitador profissional para o ingresso nas organizações empregatícias. Porém ele diagnostica que, na realidade, o mercado de trabalho valoriza com superior importância o conhecimento obtido por meio do acúmulo de experiência, ou seja, por meio das práticas no trabalho.

Seguindo na questão das experiências profissionais, o conceito de qualificação como “elevado saber profissional” do trabalhador não está restrito apenas à aprendizagem escolar, mas também está associado às experiências desenvolvidas no trabalho (RAMOS, 2001). Devido a isso, os cursos superiores estão cada vez mais ampliando as possibilidades de formação profissional com base nas “experiências práticas”, pois essa alternativa deve atender as exigências necessárias para um perfil profissional desejado, o qual esteja conforme a realidade das organizações trabalhistas (GONDIM, 2002).

Dessa forma, Luz (2001) ressalta que as empresas têm exigido para ocupação de suas vagas, candidatos que possuam experiências profissionais como conhecimento essencial para a valorização da sua mão-de-obra especializada e, por isso, o fator que mais influencia na obtenção de um emprego, de acordo com Carvalho (2002), é o fator “experiência profissional”, ou seja, experiência obtida com a prática. Assim, Deluiz, (2001) e Pires (1994) definem que os processos de aquisição destas qualificações, com enfoque na experiência profissional, são construídos ao longo da trajetória laboral, tornando esse processo fundamental para a aquisição e manutenção de novas competências profissionais.

Para finalizar essa ideia dualista de educação/experiência como sendo competência, Ramos (2001) as sintetiza no seguinte trecho:

[...] a partir de então, firmou-se um certo consenso sobre a ideia de que a construção de aprendizados deva ir além da aquisição formal de conhecimentos academicamente validados, mas construir saberes também a partir das mais diversificadas experiências que o sujeito enfrenta, seja no meio de trabalho, seja na sua vida em geral, seja na escola. É nesse contexto que surge a noção de competência...” (p. 20).

Depois de entender a importância da educação formal da experiência prática como fatores de qualificação profissional, imprescindível se torna conceituar outros tipos de competências como forma de exigência pelas empresas. Vários autores tentaram desvendar quais eram as principais competências exigidas pelas empresas contratantes, e em seus relatórios de pesquisa certo padrão de competências foi percebido por Sant’anna et al. (2005). Uma análise feita pelos autores supracitados, descobriu-se quais são as competências mais exigidas pelo mercado de trabalho, sendo quinze as mais relevantes, tais como: “domínio de novos conhecimentos técnicos associados ao exercício do cargo ou função ocupada”; “capacidade de aprender rapidamente novos conceitos e tecnologias”; “criatividade”; “capacidade de inovação”; “capacidade de comunicação”; “capacidade de relacionamento interpessoal”; “capacidade de trabalhar em equipes”; “autocontrole emocional”; “visão de mundo ampla e global”; “capacidade de lidar com situações novas e inusitadas”; “capacidade de lidar com incertezas e ambiguidades”;

“iniciativa de ação e decisão”; “capacidade de comprometer-se com os objetivos da organização”; “capacidade de gerar resultados efetivos e capacidade empreendedora”.

Dentre essas várias competências, iremos realizar um aprofundamento teórico para aquelas que as organizações cooperativistas mais buscam, estas competências são: “liderança”, “capacidade de trabalhar em equipe”, “habilidade de comunicação”, “dinamismo”, “iniciativa”, “criatividade” e “habilidade com novas tecnologias”, conforme ressaltado por Pires (1994), em um estudo realizado no qual as classifica como competências fundamentais.

Em uma pesquisa realizada sobre a percepção dos profissionais que ingressaram no mercado de trabalho após a graduação ou estão na pós-graduação, revelou-se que a capacidade de trabalhar em equipe é predominantemente demandada como competência essencial para uma organização (KILIMNIK et al., 2002).

Já no que diz respeito à habilidade de comunicação como competência requerida pelas empresas, um outro estudo feito por Câmara et al. (2001), na cidade de Porto Alegre/RS, procurou identificar habilidades e características pessoais que os empregadores mais valorizam. Segundo essa pesquisa, a habilidade de comunicação é uma das mais desejadas. Em conjunto com essas exigências, Arruda et al. (2000) constataram em uma pesquisa feita pela Federação Internacional de Informação e Documentação (FID), que em um grande número de respostas nesta elegiam a habilidade de comunicação como qualificação necessária para ascensão profissional.

Logo, no que diz respeito a níveis hierárquicos de uma organização e sua relação com a comunicação, o gestor da organização deve possuir competências relacionadas à administração e à gestão, na qual uma das exigências é a habilidade de comunicação (LUZ, 2001). Também foi diagnosticada essa exigência referente aos agentes bancários como competência fundamental, haja vista que em um estudo realizado com clientes de um banco, chegou-se à conclusão que um eficiente atendimento está ligado com a habilidade de comunicação (BRANDÃO et al., 2001). Torna-se claro esse resultado, pois para o universo mercadológico a comunicação exerce um papel essencial, uma vez facilita a boa integração entre pessoas de diferentes níveis hierárquicos (SANT’ANNA et al., 2005). Deste modo, essa competência é indispensável não só no mercado de trabalho, mas também na sociedade cotidiana. Essas duas competências estão atreladas às competências coletivas, ao qual independe de títulos ou diplomas, mas que são construídas a partir de práticas coletivas (DELUIZ, 2001).

Relativo às competências centrais exigidas para cada nível hierárquico no trabalho ao qual os candidatos desejam ser inseridos, Luz (2001) classifica como pressuposto essencial para se obter cargo de “gerente de alto nível” competências pessoais como criatividade, dinamismo e liderança, além das competências mencionadas anteriormente, como a habilidade de comunicação e capacidade de se trabalhar em equipe. Já para o profissional de nível “coordenador”, destacou-se a capacidade de trabalhar em equipe e a capacidade de liderança. O profissional em nível “supervisor” necessita das competências trabalho em equipe, liderança e comunicação, iniciativa e o dinamismo. Já os profissionais da área “operacional” devem ter a capacidade de iniciativa. Os “executivos” também entram nesta lista, exigindo-se destes, segundo uma pesquisa feita em grandes empresas nacionais, a qualidade de trabalhar em equipe e a liderança (ECHEVESTE et al.,

1999). Em entrevista realizada com diretores de uma empresa, Luz (2001) refere-se à capacidade tecnológica e conhecimentos de informática como competências centrais exigidas para o cargo de gestor. Desse modo, a competência “Pacote Office” inclui nessa referência.

Remontando à habilitação para conduzir veículos automotores como competência requerida para um profissional, no site Tirar Habilitação (2017) foi constatado que em grande parte das ofertas de emprego, o contratante deixava explícito que a Carteira Nacional de Habilitação (CNH) era um requisito fundamental para concorrer à vaga, onde ainda ressaltava que possuir a CNH poderia dar mais vantagens ao candidato para concorrer em determinadas vagas de emprego.

3 Metodologia

A pesquisa em questão foi constituída em um estudo descritivo e explicativo dos grupos de competências mais requisitadas nas organizações cooperativistas e os resultados desse exame são descritos de forma qualitativa.

Para alcançar o objetivo proposto pelo estudo, foi feito inicialmente a busca por locais em que fosse possível encontrar formulários, editais ou panfletos de contratação em sistemas de cooperativismo e afins. Os locais pesquisados foram o Grupo do Facebook de Networking dos Profissionais de Cooperativismo, o site de procura do Google, e os sites regionais do sistema Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB), Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP), Central de Cooperativas e Empreendimentos Solidários (UNISOL) e União Nacional das Organizações Cooperativistas Solidárias (UNICAFES).

A partir de então buscou-se identificar e recolher os materiais que constituíssem informações que destacassem os critérios pertinentes ao objetivo, que são “competências profissionais demandadas pelo sistema cooperativista”. O período selecionado como referência para o trabalho foi de janeiro de 2014 a abril de 2017. Não foram incluídos anos anteriores por se tratar de um período distante, visto que há grande escassez desse material.

Com base nesse levantamento, estes dados foram sistematicamente analisados e classificados em uma planilha em diversas categorias, tais como: "cargo de ocupação"; "Estado brasileiro"; "número de vagas"; "carga horária"; "remuneração"; "auxílios"; "ensino superior"; "ensino superior em cooperativismo"; "pós-graduação"; "experiência"; "experiência em cooperativismo"; "Pacote Office"; "capacidade de trabalhar em equipe"; "facilidade de comunicação"; "dinamismo"; "criatividade"; "iniciativa", "estar disponível para viagens" e "carteira nacional de habilitação (CNH)". Assim foram selecionados ao todo 197 vagas profissionais, no qual 14 competências foram selecionadas como potencialmente relevantes para a pesquisa.

Por fim, utilizou-se a análise de cluster com foco nas competências citadas acima, em que o objetivo foi agrupá-las em função de suas características similares. Segundo Quintal (2006), as "análises de cluster" são,

[...] procedimentos estatísticos sofisticados que podem ser usados para classificar objetos sem preconceitos, isto é, observando apenas as semelhanças ou dissemelhanças entre eles, sem definir previamente critérios de inclusão em qualquer agrupamento (p. 21).

Ou seja, elas buscam agrupar os elementos de dados baseando-se na similaridade entre eles. Assim, determinaremos os grupos de forma a obter-se conformidade dentro deles e diversidades entre eles.

A ferramenta que realizará esse processo é o software estatístico "SPSS Statistics 20", da empresa IBM Inc., esse programa possui diversas metodologias de análise de cluster. Ao darmos início às medições pelo software, aplicamos a “medida ou índice de similaridade” nos elementos (competências), no qual sua função é identificar a proximidade entre elas.

Para isso, utilizaremos o método de “distância euclidiana”, que mede a partir de cálculos matemáticos a distância geométrica dos elementos em um espaço multidimensional. Essa medida foi escolhida em função dos elementos (valores apresentados na Figura 1) que classificam as competências, no qual são representados pelos números binário 1 e 0, ou seja, "Sim" ou "Não". Vale ressaltar que esse método foi o mais apropriado à tal condição, pois para a realização dos cálculos ela se enquadra no quesito “números binários”.

Em seguida utilizamos o método hierárquico de cluster, essa função é responsável pela formação dos grupos de acordo com suas similaridades. O método encarregado pela formação desses agrupamentos é “método aglomerativo”, em que “cada elemento inicia-se representando um grupo, e a cada passo, um grupo ou elemento é ligado a outro de acordo com sua similaridade” (DONI, 2004, p. 33). Existem vários métodos aglomerativos, em que cada um utiliza seu critério para definir a distância entre os grupos, mas em relação ao caso trado por este, o “Método de ligação de Ward” foi o mais apropriado, pois a partir de testes realizados com outros métodos esse é o que mais se destacou na formação de grupos homogêneos. Para observarmos os resultados desse processo, utilizaremos o diagrama bidimensional chamado de “dendrograma” ou diagrama de árvore.

Análise do Resultado

Inicialmente foram feitas algumas análises em relação às vagas oferecidas no sistema cooperativista. Essa análise está ligada de forma indireta à proposta de pesquisa do estudo e tem como objetivo complementa-la.

A Tabela 1 mostra a proporção de vagas por Estado, distribuída de acordo com as regiões, explicitando o salário médio de cada um deles em um período de 4 anos.

Tabela 1 - Relação de vagas e salário médio por Estado Brasileiro

Estado Brasileiro	Salário Médio	Vagas 2014	Vagas 2015	Vagas 2016	Vagas 2017	Vagas Total
São Paulo	R\$ 4.035,15	6	12	24	6	48
Rio de Janeiro	R\$ 1.600,00	0	1	0	0	1
Minas Gerais	R\$ 1.769,23	10	6	2	1	19
Espírito Santo	R\$ 3.559,98	1	3	0	0	4
Rio Grande do Sul	R\$ 3.774,42	0	5	0	0	5

Santa Catarina	R\$ 2.300,00	0	2	2	0	4
Sergipe	R\$ 2.054,50	3	2	1	1	6
Rio Grande do Norte	R\$ 1.600,00	0	2	0	0	2
Bahia	R\$ 2.773,44	0	1	3	0	4
Maranhão	R\$ 1.652,50	2	4	0	0	6
Pernambuco	R\$ 1.600,00	0	2	2	0	4
Piauí	R\$ 2.012,04	0	5	0	0	5
Alagoas	R\$ 1.740,38	0	2	1	1	4
Ceará	R\$ 1.600,00	0	1	0	0	1
Distrito Federal	R\$ 5.295,20	9	5	3	6	23
Goiás	R\$ 3.280,43	4	6	7	1	18
Mato Grosso	R\$ 2.221,32	2	1	0	1	4
Mato Grosso do Sul	R\$ 2.297,19	0	3	2	1	6
Rondônia	R\$ 2.382,77	0	3	0	9	12
Tocantins	R\$ 2.283,36	2	3	2	1	9
Pará	R\$ 1.893,95	1	2	3	2	8
Amazonas	R\$ 1.642,00	2	1	0	0	3
Total	R\$ 3.122,12	42	72	52	30	197

Fonte: Elaboração própria.

Na Tabela 1 pode ser observado que o número total de vagas oferecidas foi de 197 no período de 2014 a 2017, compreendendo 22 Estados Brasileiros. Para a amostra, o ano de 2015 foi o período que mais disponibilizou vagas de trabalho, com 72 destas. Já em relação às regiões brasileiras, podemos constatar que o Sudeste foi o local que mais disponibilizou vagas (72), com destaque para o estado de São Paulo, com 48 destas. Com relação a remuneração, podemos constatar que a média salarial entre todos os Estados no período pesquisado foi de R\$ 3.122,12 reais. É possível notar também que os estados que oferecem os maiores salários são Distrito Federal e São Paulo, o que leva a crer que estes são os estados com o maior custo de vida e por isso a razão do alto salário médio.

A Tabela 2 mostra a média salarial e a relação de vagas pelos Sistemas Cooperativistas, dos quais os órgãos pertencentes a este sistema disponibilizaram os editais para a preenchimento de suas vagas, exposto a seguir:

Tabela 2 - Relação de vagas e salário médio por sistema cooperativista

Sistema Cooperativista	Salário Médio	Vagas Total	Vagas 2014	Vagas 2015	Vagas 2016	Vagas 2017
UNISOL	R\$ 3.985,80	30	0	8	20	2
SESCOOP	R\$ 3.606,35	97	26	31	20	20
OCB	R\$ 2.399,57	5	4	0	1	0
UNICAFES	R\$ 1.949,63	59	12	28	12	7

Total | 42 | 67 | 53 | 29

Fonte: Elaboração própria

Por meio da Tabela 2 é possível constatar a relação das vagas ofertadas, o SESCOOP foi o sistema que mais disponibilizou vagas, totalizando 97. Em contrapartida, o sistema OCB foi o que menos disponibilizou vagas, contando com apenas 5. A distribuição dessas vagas nos períodos destacados foi bem harmônica no sistema SESCOOP, 24 vagas em 2014, 31 vagas em 2015, 19 vagas em 2016 e 20 vagas em 2017. Já nos outros sistemas a harmonia não foi a mesma; a UNISOL por exemplo, ofertou 20 vagas em 2016, número discrepante em relação aos demais períodos. O mesmo acontece com a UNICAFES, que disponibilizou 28 vagas em 2015, mas nos demais períodos os números foram bem inferiores. Já em relação à média salarial, o sistema que ofereceu o maior salário médio em suas vagas foi o UNISOL, seguido do SESCOOP. O motivo dessas altas remunerações do UNISOL e do SESCOOP se deve ao fato do primeiro disponibilizar todas as suas vagas para o Estado de São Paulo, ocorrendo o mesmo com o segundo sistema, que disponibilizou sua maior parcela de vagas entre os Estados de São Paulo e no Distrito Federal.

E, por último, classificou-se a função dos cargos em relação ao salário médio e a disponibilidade em cada sistema cooperativista, conforme aponta a Tabela 3.

Tabela 3 - Relação de vagas e salário médio por cargo no sistema cooperativista vagas.

Cargo	Salário Médio	Vagas UNISOL	Vagas SESCOOP	Vagas OCB	Vagas UNICAFES	Vagas Total
Assessoria	R\$ 2.495,32	27	2	0	56	90
Analista	R\$ 3.456,96	0	78	4	0	83
Coordenador	R\$ 4.914,16	3	4	0	3	10
Instrutor	R\$ 3.843,54	0	4	0	0	4
Técnico	R\$ 3.657,12	0	9	1	0	11

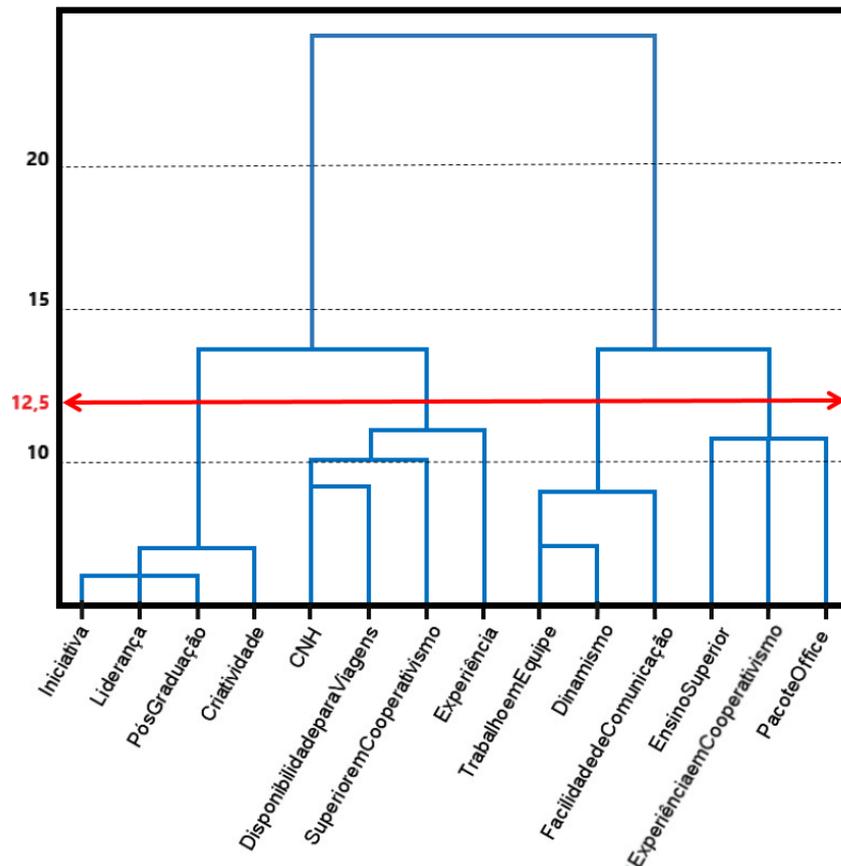
Fonte: Elaboração própria.

Primeiramente, pode-se notar através da Tabela 3 que os cargos com maior número de vagas disponibilizadas foram os de “assessoria”, com 90 destas, e o cargo de “analista”, com 83 vagas. Dado o número de vagas por cargo no sistema cooperativista, nota-se que o cargo de “assessoria” foi o mais disponibilizado pelo sistema cooperativista, nota-se que o cargo de “assessoria” foi o mais disponibilizado pelo sistema UNICAFES, com 56 vagas, o cargo de “analista” foi o mais disponibilizado pelo sistema SESCOOP, com 78 vagas. Em relação à média salarial dos cargos, percebe-se que as funções de “coordenador” e “instrutor” possuem os maiores salários, com média de R\$ 4.914,16 a R\$ 3.843,54 reais respectivamente, isso se dá precipuamente pelo fato destes cargos demandarem alta qualificação profissional aliada a competências específicas.

Para analisar os resultados da Análise dos Cluster, deve-se inicialmente examinar o “Dendrograma”. A observação do dendrograma é feita a partir de um diagrama, em que cada ramo representa uma competência, enquanto a raiz representa o agrupamento dessas competências, vale ressaltar adicionalmente que os valores demonstrados na vertical representam o grau de importância

de cada competência. Um corte horizontal foi feito na posição 12.5 para a separação dos grupos, esse corte é subjetivo na condição de quantos grupos se deseja formar, esclarecendo que quanto menor for a posição do corte maior será o número de grupos. Desse modo, a análise de Cluster formou o total de 4 grupos, a separação dos agrupamentos no dendrograma pode ser observado na Figura 2.

Figura 2 - Grupos demonstrados pelo Dendrograma e sua respectiva relevância



Fonte: Elaboração próprio

Com base nos tipos de competências que formaram os agrupamentos estes foram classificados em categorias de “Modelos de Habilidades e Competências”, de acordo como o site (Catho, 2017).

O primeiro grupo foi formado pelas competências “iniciativa”, “liderança”, “pós-graduação” e “criatividade”, e de acordo com as mesmas, podemos categorizá-las em “competências comportamentais”. Esse modelo é definido por habilidades pessoais, como por exemplo: capacidade para inovação, vontade de aprender, assumir responsabilidades, tomar decisões e abertura para mudanças.

O segundo grupo, formado pelas competências “CNH”, “disponibilidade para viagens”, “superior em cooperativismo” e “experiências” é classificado na categoria “Competências técnico-profissionais”. Sant’anna et al., (2005) definem esse modelo em competências específicas para certas operações, ocupações ou atividades.

Com base no terceiro grupo formado pelas competências “trabalho em equipe”, “dinamismo” e “facilidade de comunicação”, podemos definir o modelo de “competências sociais”. Esse modelo é caracterizado pelas atitudes de transferência de conhecimento como formas de expressão (diálogo, negociação e comunicação), cooperação e qualidades nas relações pessoais, como empatia e equidade. Por fim, o grupo formado pelas competências “ensino superior”, “experiência em cooperativismo” e “pacote Office” é categorizado pela “competência técnica fundamental”. Ela se baseia na capacidade de traduzir conhecimentos e práticas em determinadas ações de ordem científica ou técnica, sendo esse conhecimento adquirido através do ensino educacional, técnicas e experiências profissionais.

Ao realizar a análise do grupo “competências comportamentais”, constatou-se que essas competências têm diversas características em comum, uma vez que elas são competências de natureza pessoal, portanto, intrínsecas à personalidade de cada indivíduo. De certa forma, essas competências estão associadas à pós-graduação, fazendo com que o mercado de trabalho volte sua atenção para os que possuem essa qualificação, evidenciando que quanto maior o nível escolar, maior será a diversidade de competências, confirmando assim a teoria de Gondim (2002) e Kilimnik (2002). Logo, essas competências estão relacionadas a cargos de empregos com hierarquias superiores, como destaca Luz (2005).

Ao analisar o grupo “competência técnico-profissionais” podemos notar uma compensação na qualificação profissional entre as competências “superior em cooperativismo” e “experiências”. O curso “superior em cooperativismo” segue a linha de aprendizado intelectual focado nos fundamentos do cooperativismo, mas é limitado em experiências práticas, pois, segundo Abrantes (2016), o conteúdo ensinado aos futuros profissionais não está em conformidade com o mercado de trabalho em geral, resultando em baixa possibilidade de conquista de experiência, como por exemplo, estágios ou empregos. Destarte, cabe enfatizar que o mercado de trabalho exige atualmente acentuada experiência profissional para aqueles que detêm a graduação em cooperativismo, conforme escólio de Carvalho (2001).

Existe ainda uma relação entre as competências “superior em cooperativismo”, “CNH” e a “disponibilidade para viagem”. O sistema cooperativista, como setor empregatício, contrata seus funcionários para realizarem visitas técnicas nas cooperativas com a função de monitorar, disponibilizar treinamentos e desenvolver atividades que, muitas das vezes, necessitam ser realizadas em áreas rurais ou em lugares inóspitos. Deste modo, o profissional formado em “superior em cooperativismo” se capacita ao longo do curso para realizar essas atividades, portanto, é imprescindível que se tenha disponibilidade para longas locomoções, sendo a “CNH” um facilitador nesse último quesito. Doravante, conclui-se que a CNH é uma competência fundamental para a ocupação de vagas nesse setor, como bem ressalta o site Tirar Habilitação (2017). É válido destacar que as competências “CNH” e “disponibilidade para viagem” são de suma importância para a liberdade de locomoção de uma pessoa, sendo ponto favorável para a execução de atividades de maneira mais independente, haja vista que o indivíduo terá mais controle para o cumprimento de suas metas, não dependendo, assim, do serviço alternativo de transporte, como por exemplo, ônibus ou táxi.

Ao analisar o grupo “competências sociais” percebe-se que as competências pertencentes a ele, possuem relevante harmonia, quase que indispensável, como requisito empregatício do sistema cooperativista, posto que o profissional desse sistema realiza suas funções de cargo embasadas nessas. Exemplificando, a atuação deste profissional em assembleias e reuniões participativas onde lhe é

requerido como fundamental a facilidade de comunicação e o trabalho em equipe. Ao estender esse conceito, deve-se levar em consideração que o profissional executa suas atividades entre diversos grupos e indivíduos, englobando pontos divergentes de determinada região, o requer dinamismo profissional para lidar com pessoas de diferentes culturas e padrões sociais. Indo mais além, essas competências devem de modo automático ser repassada para colaboradores e associados como forma de fortalecer a cultura cooperativista.

Por fim, foi feita a análise do grupo “competência técnica fundamental”. Primeiramente, pode-se destacar a sintonia nas competências “ensino superior” e “pacote Office”, pois as duas são amplamente requisitadas, não só pelo sistema cooperativista, mas pelo mercado de trabalho como um todo, como destaca Ramos (2001) ao referir de forma indireta que essas competências servem como parâmetro mínimo para uma contratação. Em relação às competências “ensino superior” e “experiência em cooperativismo”, percebemos uma oposição destas com as competências do modelo técnico-profissionais, quais sejam, “superior em cooperativismo” e “experiências”, pois os indivíduos formados em graduações similares, como a Administração, não tem a experiência prática demandada pelos sistemas cooperativistas, requerendo assim que esses indivíduos tenham tido alguma experiência com as práticas cooperativistas. Luz (2005) resume bem essa parte quando ele aponta que empresa (que no caso são as organizações cooperativista) vem exigindo para suas vagas candidatos que possuem experiências profissionais com base na mão-de-obra especializada.

5 Considerações Finais

No presente estudo buscou-se identificar quais as competências as organizações cooperativistas priorizam para a contratação de um profissional de gestão. Neste sentido, procurou-se identificar quais grupos de competências são mais desejadas para essas organizações.

Verificou-se que as organizações cooperativistas procuram por competências bem distintas das competências comumente demandadas pelo mercado de trabalho para a função de gestor. Desse modo, os grupos formados pela "análise de cluster" demonstraram que os futuros candidatos que almejam ocupar estas vagas necessitam de competências que vão além daquelas que são conquistadas nos cursos de graduação, exigindo por ora um aprimoramento com base nas experiências desses setores (cooperativistas). Manfredi (1998) ressalta bem esse trecho, quando ele diz que experiências profissionais são de igual ou maior importância que a qualificação formal para aquisição de vagas empregatícias. Com tudo existem qualificações formais que são especializadas para aquisição desse tipo de competências, que é o caso do superior em cooperativismo, no qual foi verificado por Abrantes (2016) em seu estudo científico, que a formação no curso superior em cooperativismo é uma ótima forma de qualificar formalmente um graduado para seguir a atuação profissional no segmento cooperativista. É importante destacar também que as "competências comportamentais" são menos exigidas de acordo com o grau de importância, demonstrando uma baixa demanda em relação a outras competências. É possível que essas competências devam seguir critérios qualificatórios para cargos mais altos do sistema cooperativista, a exemplo disso, o cargo de “coordenador” observado na Tabela 3.

Para trabalhos futuros sugere-se a realização de uma pesquisa mais aprofundada sobre as "competências adquiridas nas organizações cooperativistas".

Referências

- ABRANTES, D. M. Análise da inserção dos Bacharéis e Tecnólogos em Cooperativismo no mercado de trabalho. *Revista de Gestão e Organizações Cooperativas*, p. 1-16, 2016.
- ARRUDA, M. DA C. C., MARTELETO, R. M., & SOUZA, D. B. Educação, trabalho e o delineamento de novos perfis profissionais: o bibliotecário em questão. *Revista Ciência da Informação*, v.29 n.3, p. 14-24, 2000.
- BRANDÃO, H. P., & BORGES-ANDRADE, J. E. Causas e efeitos da expressão de competências no trabalho: para entender melhor a noção de competência. *Revista de Administração Mackenzie*, v.8 n.3, p. 32-49, 2007.
- BRANDÃO, H. P., GUIMARÃES, T. D. A., & BORGES-ANDRADE, J. E. Competências profissionais relevantes à qualidade no atendimento bancário. *Revista de Administração Pública*, v.35 n.6, p. 61-81, 2001.
- CÂMARA, S. G., & SARRIERA, J. C. Critérios de seleção para o trabalho de adolescentes-jovens: perspectiva dos empregadores. *Psicologia em Estudo*, v. 6 n.1, p. 77-84, 2001.
- CATHO, Modelos de habilidades e competências. Disponível em: <http://www.catho.com.br/salario/action/artigos/Modelos_de_Habilidades_e_Competicencias.php>. Acesso em: 5 de maio de 2017.
- DELUIZ, N. O modelo das competências profissionais no mundo do trabalho e na educação: implicações para o currículo. *Boletim Técnico do SENAC*, p. 1-16, 2001.
- DONI, M. V. Análise de Cluster: Métodos Hierárquicos e de Particionamento. Trabalho de Graduação Interdisciplinar II (Monografia) - Curso de Sistemas de Informação, Universidade Presbiteriana Mackenzie, p. 1-92, 2004.
- ECHEVESTRE, S., VIEIRA, B., VIANA, D., TREZ, G., & PANOSSO, C. Perfil do executivo no mercado globalizado. *Revista de Administração Contemporânea*, v.3 n.2, p. 167-186, 1999.
- GONDIM, S. M. G. Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários. *Estudos de Psicologia (Natal)*, v.7 n.2, p. 299-309, 2002.
- KILIMNIK, Z. M., SANT'ANNA, A. DE S., & LUZ, T. R. Competências profissionais e modernidade organizacional: coerência ou contradição? *RAE*, n.44, p. 10-21, 2002.
- LUZ, T. R. TELEMAR-MINAS: competências que marcam a diferença. (Tese) para obtenção do título de Doutora em Administração. Universidade Federal de Minas Gerais, p. 1-307, 2001.
- MANFREDI, S. M. Trabalho, qualificação e competência profissional: das dimensões conceituais e políticas. *Educação e Sociedade*, v.19 n.34, p. 13-49, 1998.
- MIRANDA, S. V. Identificando competências informacionais. *Ciência da Informação*, v.33 n.2, p. 112-122, 2004.
- OLIVEIRA, A. C. Você no mercado de trabalho. Artigo científico publicado pela Fundação Getúlio Vargas, p. 1-12, 2008.

PIRES, A. L. O. As novas competências profissionais. Resenha publicada pela IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional, p. 1-19, 1994.

QUINTAL, G. M. C. C. Análise de clusters aplicada ao Sucesso/Insucesso em matemática. Dissertação publicada pela Universidade da Madeira, p. 1-171, 2006.

RAMOS, M. N. Qualificação, competências e certificação: visão educacional. Brasil. Ministério Da Saúde; Secretaria de Gestão de Investimentos em Saúde. Projeto de Profissionalização dos Trabalhadores na Área de Enfermagem, p. 19-28, 2001.

SANT'ANNA, A. D. S. Competências individuais requeridas, modernidade organizacional e satisfação no trabalho: uma análise de organizações mineiras sob a ótica de profissionais da área de administração. Tese apresentada como requisito para à obtenção do título de Doutor em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais, p. 1-366, 2002.

SANT'ANNA, A. D. S., MORAES, L. F. R., & KILIMNIK, Z. M. Competências individuais, modernidade organizacional e satisfação no trabalho: um estudo de diagnóstico comparativo. RAE, v.4 n.1, p. 1-23, 2005.

TIRAR HABILITAÇÃO. Tirar habilitação para encontrar emprego. Disponível em: <<https://tirarhabilitacao.com/tirar-habilitacao-para-encontrar-emprego/>>. Acesso em: 1 de abril de 2017.

