

A QUEBRA DE PARADIGMA NA CONTRATAÇÃO DE GRADUADOS EGRESSOS DA MODALIDADE EAD

RIO DE JANEIRO/RJ ABRIL/2017

MÔNICA CAMPOS SANTOS MENDES - UNIGRANRIO - monica.campos@outlook.com.br

Tipo: INVESTIGAÇÃO CIENTÍFICA (IC)

Natureza: RELATÓRIO FINAL DE PESQUISA

Categoria: ESTRATÉGIAS E POLÍTICAS

Setor Educacional: EDUCAÇÃO SUPERIOR

RESUMO

A educação a distância tornou-se uma realidade inquestionável, cada vez mais são formados novos profissionais nesta modalidade de ensino. É importante, perceber como estes profissionais estão sendo recebidos pelos Gestores de Recursos Humanos, em seus processos de recrutamento e seleção. Há muitos questionamentos quanto a validade do diploma dos graduados egressos desta modalidade de ensino, e sobre a qualidade da mesma em preparar os seus discentes para atender as exigências do mercado e, à demanda das organizações. O tema escolhido reflete o desejo de compreender sobre a atuação do profissional de Recursos Humanos no processo de recrutar e selecionar, sua postura diante de um candidato graduado pela educação a distância. Um pressuposto para o tema escolhido é por acreditar-se que quanto mais o recrutador conhecer a modalidade da educação a distância e o perfil do seu discente, maior a possibilidade de estes buscarem nestes egressos o profissional ideal para sua organização. Propõe-se investigar as razões prováveis desta suposta rejeição, uma vez que esta não acontece de forma generalizada. Realizou-se uma pesquisa qualitativa com utilização de questionário semiestruturado para a coleta de dados com profissionais de recrutamento e seleção em diferentes organizações. Além disso, fez-se também, uma pesquisa bibliográfica para embasamento teórico do texto. Embora haja pouca literatura que aborde esta temática, acredita-se que a pesquisa junto aos Gestores de Recursos Humanos, resultará em dados que conferirão valor a esta pesquisa.

Palavras-chave: Recrutamento e Seleção, Mercado de Trabalho, Educação a Distância

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao Prof. Marco Antônio Nicotari pela valiosa orientação

INTRODUÇÃO

A educação a distância tornou-se uma realidade inquestionável, e seu crescimento exponencial tem confirmado que cada vez mais são formados novos profissionais por esta modalidade de ensino. O número de graduados egressos da EaD aumenta a cada ano e, estes se deparam com um mercado de trabalho cada vez mais exigente. É importante, portanto, perceber como estes novos profissionais estão sendo recebidos pelo mercado de trabalho. Como os Gestores de Recursos Humanos, em seus processos de recrutamento e seleção estão se comportando diante destes candidatos e; identificar prováveis razões para esta suposta rejeição, sendo estes os pontos relevantes desta pesquisa.

O Decreto 5.622/2005, em seu § 1º afirma que “Os cursos e programas a distância deverão ser projetados, com a mesma duração definida para os respectivos cursos na modalidade presencial” (BRASIL, 2005). Afirma ainda, em seu Art. 5º Os diplomas e certificados de cursos e programas a distância, expedidos por instituições credenciadas e registrados na forma da lei, terão validade nacional.

Há, por parte de muitos, desconhecimento da Legislação e, por conta disso, tem-se questionamentos sobre a validade do diploma de graduação dos egressos da educação a distância, e sobre a qualidade da mesma em preparar os seus discentes para atender a demanda das organizações. Percebe-se uma explícita comunicação por parte das IES – Instituições de Ensino Superior, em suas divulgações, quanto a igualdade dos diplomas emitidos para a Educação a Distância e o presencial, o que nos permite concluir que ainda paira uma relativa desconfiança sobre a validade do diploma dos cursos desta modalidade.

Outra questão refere-se à formação, ou seja, se estes egressos estão adquirindo as competências que um mercado extremamente competitivo exige. O que parece gerar resistências por parte dos recrutadores em contratar estes profissionais. Se o crescimento exponencial desta modalidade de ensino é inquestionável e evidente, torna-se inaceitável esta suposta resistência. Especialmente pelo seu perfil: determinado, questionador, curioso, comprometido, capacidade de planejamento, proativo e administração do tempo, autonomia, gosto pela leitura etc.

Os autores Niskier e Nathanael (2006, p.156), afirmam que “as empresas estão mais preocupadas com a competência do candidato do que com a forma através da qual ele se capacitou”. Assim, busca-se esta confirmação através das respostas dos recrutadores, ao questionário aplicado.

Um pressuposto para o tema escolhido é que por entender que, quanto mais o recrutador conhecer a modalidade de educação a distância e o perfil do seu discente, maior a possibilidade de estes buscarem nos egressos da EaD o profissional ideal para sua organização.

Realizou-se uma pesquisa qualitativa com utilização de questionário semiestruturado para a coleta de dados com vinte profissionais de recrutamento e seleção em diferentes organizações. Além disso, foi realizada uma pesquisa bibliográfica para embasamento teórico do texto.

Embora haja pouca literatura que aborde esta temática, a pesquisa junto aos Gestores de Recursos Humanos, resultou em dados relevantes que lançaram luz ao tema tratado.

1. CONSIDERAÇÕES SOBRE A EAD

A EaD - Educação a Distância, proporcionou acesso à graduação de um número significativo de pessoas, porém, pode-se afirmar que estão sendo bem acolhidos pelo mercado de trabalho? Niskier e Nathanael (2006, p. 45) afirmam que “Um dos temas mais ricos da LDB (Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996) é o que se refere à educação a distância”.

Santana (2013), realizou uma pesquisa para identificar como se dá a absorção dos egressos de licenciatura da EaD, pelo mercado de trabalho. O autor relata que

[...ficam claras algumas incoerências pelos setores de RH. Eles aceitariam alunos egressos da EaD, mas preferem alunos presenciais e, posteriormente, reconheceram que o fundamental é o currículo profissional do aluno egresso” (SANTANA, 2013, pag. 53).

2. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

As rápidas e significativas mudanças que ocorrem a uma velocidade difícil de mensurar, fazem com que as organizações priorizem a contratação de profissionais com as competências necessárias para se manterem competitivas, e que tragam resultados até então não alcançados. Para atender a estas exigências, os recrutadores buscam profissionais que tenham competências comportamentais, como proatividade, resiliência, visão de futuro e principalmente uma postura inovadora, empreendedora. Assim, eles avaliam o conjunto de competências requeridas para a vaga em questão.

Segundo Chiavenato, a seleção dos candidatos é realizada “visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho pessoal, bem como a eficiência da Organização”

(CHIAVENATO, 2009 p. 106).

O autor enfatiza que,

Todo critério de seleção fundamenta-se em dados e informações baseados na análise e especificações do cargo a ser preenchido. As exigências das especificações do cargo, cuja finalidade é dar maior objetividade e precisão à seleção do pessoal para aquele cargo (CHIAVENATO, 2009 p. 106).

O processo seletivo irá concentrar no exame e avaliação das competências que o candidato deverá oferecer e que se coadunam às competências que a Organização pretende adquirir. Knapik (2012), enfatiza que, um modelo de gestão de pessoas focado em competências promove o alinhamento entre as competências individuais (nos processos de captação, retenção, desenvolvimento e reconhecimento) e nas competências organizacionais e as estratégias da empresa (Knapik, p. 184, 2012).

A Revista Melhor, da área de Recursos Humanos, em sua edição no 333 de agosto de 2015, página 20, traz matéria intitulada 'Firme, forte e a distância', afirma "[...tenha em mente que a educação a distância pode, sim, ser ágil, inovadora, simples e funcional, ao mesmo tempo". Portanto, é o começo de uma quebra de preconceitos, além de abrir precedentes para a melhor aceitação do graduado egresso desta modalidade, pelo mercado de trabalho.

3. EGRESSOS GRADUADOS NA EAD

A ABED – Associação Brasileira de Educação a Distância, divulga anualmente o CENSO EAD, que apresenta informações relevantes que permite conhecer amplamente a realidade da Educação a Distância no Brasil.

O número de matrículas em 2014, nos cursos EaD “[...somam 3.868.706 matrículas, com 519.839 (13%) nos cursos regulamentados totalmente a distância, 476.484 (12%) nos cursos regulamentados semipresenciais ou disciplinas EAD de cursos presenciais...]” (CENSO, 2014 p. 60). Estes são dados que devem ser considerados, uma vez que espelham um número significativo de graduados egressos desta modalidade, que estão entrando ou se firmando no mercado de trabalho. Pois com a advento da educação a distância, tem-se pessoas com mais idade retomando os estudos, outros em busca de mais qualificação para almejar novas posições nas empresas que atuam, ou seja, o perfil deste alunado tem acompanhado as mudanças ocorridas tanto na forma de oferecer qualificação quanto às demandas do mercado de trabalho que, antes uma graduação atendia, atualmente, exige-se uma formação mais generalista e, onde o profissional possa atuar em diversas frentes dentro da

organização. Embora não faça parte do escopo deste artigo, é importante ressaltar que, há uma significativa busca por cursos de pós-graduação na modalidade a distância, uma vez que, para o profissional esta qualificação tem sido cada vez mais importante.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para esta pesquisa, foi elaborado um questionário no GoogleForms, ferramenta gratuita de criação e aplicação de formulários de pesquisa. Composto de vinte e duas questões: vinte objetivas e duas discursivas, foi enviado para profissionais de Recursos Humanos, que atuam com recrutamento e seleção, do total de trinta questionários enviados, obteve-se resposta de apenas vinte, que felizmente atendeu ao número proposto por este estudo.

As primeiras perguntas objetivaram identificar o perfil do profissional representante do Recursos Humanos e, da organização, bem como o conhecimento deste sobre a modalidade EaD – Educação a Distância. As perguntas seguintes tinham o propósito de verificar possíveis resistências, à contratação do graduado egresso da EaD.

Com base nas respostas tem-se o seguinte perfil das Organizações: 90% estão localizadas na Região Sudeste e 10% no Centro-Oeste; 40% possuem menos de 100 funcionários e, 40% acima de 1000 funcionários. Entre 300 e 500 funcionários, são 20%. Grande parte é composta por empresa familiar, 40%; organização privada 40% e, 20% pública.

As questões que identificam o público respondente revelaram o seguinte resultado: em relação ao cargo que ocupa na Organização, 10% presidente; 10% diretor; 10% Supervisor de RH; 20% estão na posição de Gerente de RH e, 50% é Analista de Recursos Humanos. Quanto a atividade, tem-se 44,4% serviço, 22,5% comércio e, 22,2% educação e, 11,1% outros.

Em relação ao processo de recrutamento e seleção, 70% utilizam o método misto, ou seja, recrutamento interno e externo. E, 30% exclusivamente externo. Quanto aos veículos de divulgação de vagas, 11,1% buscam Instituições de Ensino Superior; 22,2% utilizam o Trabalhe Conosco no portal da empresa; 22,2% contratam empresas especializadas e grande parte opta por indicação externa, 44,4%.

Quando perguntados se conhecem a metodologia da educação a distância 90% afirmaram que sim e 10% relativamente pouco. Deste total 80% já participaram de algum curso nesta modalidade. Onde, 30% em cursos de curta duração; 30% pós-

graduação; em cursos de graduação foram 20% e, 20% afirmaram não ter participado de nenhum curso nesta modalidade. Verificou-se que, deste público, 50% consideram boa e 30% excelente a qualidade da educação a distância, tem-se, portanto, um resultado que demonstra a elevação da qualidade e do conceito desta modalidade de ensino, entre um público que atua no recrutamento e seleção, levando-se a acreditar que, as contratações dos graduados egressos da EaD, têm significativa probabilidade de bons resultados. Outro dado extremamente relevante é que todos respondentes afirmaram não haver determinação que restrinja a contratação de graduados egressos da EaD, pois a Organização está mais atenta às competências do candidato e não em qual metodologia de ensino se graduou.

Quando perguntados se indicariam cursos na modalidade EaD, surpreendentemente 90% afirmaram que sim. O que demonstra a confiança dos recrutadores nos cursos nesta modalidade de ensino. E, conseqüentemente uma aceitação do seu egresso nos processos de recrutamento e seleção.

As questões seguintes trataram especificamente da receptividade do graduado egresso da educação a distância. Constata-se, pelas respostas apresentadas que, comprovadamente, os recrutadores têm maior atenção à qualificação do candidato, sendo, portanto, indiferente a metodologia utilizada em sua qualificação.

Respostas apresentadas, as perguntas relacionadas a diferenças entre egressos conforme a modalidade de ensino presencial e a distância, evidenciaram que os recrutadores não priorizam esta informação. Ao serem questionados quanto a quem tem uma posição mais proativa 50% afirmaram que não percebem diferença. O que evidencia uma paridade entre os graduados egressos da EaD, sob a ótica destes recrutadores.

Ainda de acordo com os respondentes, o que mais os chama atenção quanto aos candidatos graduados egressos da EaD, são: interesse em aprender mais, conhecimento técnico, proatividade, capacidade multitarefa e disciplina. Apenas um respondente apontou a introspecção como característica deste candidato. O que sem margem de dúvidas, evidencia a significativa qualificação profissional para contribuir com a produtividade e a competitividade da organização.

Outra questão abordada no questionário refere-se a presença de graduados egressos da EaD, no quadro atual da organização. As respostas revelaram uma significativa parcela destes egressos ocupando postos no mercado de trabalho.

Os dados revelam que os recrutadores estão mais bem informados quanto a esta modalidade de ensino, é relevante esclarecer que, embora esta amostra apresente resultados positivos, acredita-se que ainda há um significativo caminho a trilhar para que a educação a distância e seus egressos sejam indiscutivelmente acolhidos pelo mercado de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora tenha sido uma pesquisa de pequena proporção, com apenas vinte respondentes, os dados demonstram que há significativa aceitação, dos graduados egressos da EaD, nos processos de recrutamento e seleção sem externar dúvidas na escolha. Constatou-se que quanto mais o recrutador conhece sobre esta modalidade de ensino, mais aceitabilidade há em contratar estes novos profissionais. Principalmente por ser a competência medida através de testes e dinâmicas.

Embora haja pouca literatura que aborde esta temática, a pesquisa junto aos Gestores de Recursos Humanos, resultou em dados relevantes que lançaram luz ao tema tratado. Da análise bibliográfica e do questionário obtido, foi possível observar que o processo de recrutamento e seleção nas empresas, quanto aos graduados egressos da EaD, para ser adequadamente conduzido, necessita do conhecimento da formação deste profissional, nesta modalidade de ensino.

Com os resultados obtidos, verifica-se um significativo reconhecimento da qualificação dos graduados egressos da EaD. O que retrata a valorização desta modalidade de ensino e, conseqüentemente do seu egresso. Como sugestão, indica-se a ampliação destas pesquisas, no número de respondentes, de regiões do país e, na formulação de outras questões também relevantes.

Apresenta-se, também, como proposta para a ampliação deste estudo, uma pesquisa junto aos egressos da EaD, a fim de identificar como se deu a receptividade deste pelo mercado de trabalho. É um olhar bem diverso do recrutador. Uma outra face da realidade.

Compreende-se que, o recrutador, é um beneficiário indireto, uma vez que, quanto mais mão de obra qualificada, mas facilmente este encontrará o profissional que necessita para sua organização, conferindo agilidade ao seu processo de recrutamento e seleção de pessoal.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA. Censo EaD.br: relatório analítico da aprendizagem a distância no Brasil 2014. São Paulo, Pearson, 2014.

BRASIL. Decreto 5.622, de 19 de dezembro de 2005. Regulamenta o artigo 80 da Lei no 9.394 de 20 de dezembro de 1996. Disponível em: Acesso em: 26 set. 2016.

CHIVENATO, I. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal. Barueri, Manole, 2009.

KNAPIK, J. Gestão de Pessoas e Talentos. Curitiba, Intersaberes, 2012.

MOORE, M. KEARSLEY, GREG. Educação a distância: uma visão integrada. São Paulo, Thompson, 2007.

NISKIER, A. NATHANAEL, P. Educação, estágio e trabalho. São Paulo, Integraf Editora, 2006.

SANTANA, O. Alunos egressos das licenciaturas em EaD (consórcios setentrionais e UAB: 2001-2012), sua empregabilidade e absorção pelo mercado. Revista Brasileira de Aprendizagem a Distância, Volume 12, 2013.