

A IMPORTÂNCIA DA ENTREVISTA DE SELEÇÃO POR COMPETÊNCIAS PARA A CONTRATAÇÃO DE DOCENTES PARA O ENSINO SUPERIOR

THE IMPORTANCE OF THE SELECTION INTERVIEW BY COMPETENCES FOR THE CONTRACTING OF TEACHERS FOR HIGHER EDUCATION

*Eraldo Carlos Batista¹
Eliamar Jonck de Carvalho²
Luana Karoline da Silva Batista³*

RESUMO: Atualmente as organizações e instituições de ensino superior tem procurado por métodos específicos e estratégicos que auxiliem no processo de contratação de seus colaboradores. Contudo, é importante que as empresas selecionem o perfil certo para o cargo certo. Para tanto, não basta que o candidato apresente um currículo cheio de requisitos e qualificações, mas é importante que o mesmo tenha habilidades, competências e um perfil que se encaixe na função e/ou vaga que a empresa precisa preencher. Pensando nisso, este artigo teve como objetivo discorrer sobre o método de seleção por competência que vem trazendo resultados significativos nas organizações: a entrevista. A pesquisa é de cunho bibliográfico e exploratório. Foram realizadas buscas em literaturas selecionadas pelas temáticas de recrutamento e seleção por competências que visa a contratação de perfis que se encaixem com a vaga empregatícia determinada. Embora não foram encontradas literatura específicas sobre a temática abordada, foi possível fazer uma adaptação dos textos encontrados para que este artigo fosse tecido. É importante que mais pesquisas se desenvolvam a partir desta publicação, visto que é um assunto pertinente e atual.

ABSTRACT: At present, higher education organizations and institutions have sought specific and strategic methods to assist in the process of hiring their employees. However, it is important that companies select the right profile for the right job. For this, it is not enough that the candidate presents a resume full of requirements and qualifications, but it is important that the candidate has skills, competencies and a profile that fits the role and / or vacancy that the company needs to fill. Thinking about this, this article aimed to discuss the method of selection by competence that has been bringing significant results in organizations: the interview. The research is bibliographic and exploratory. Searches were carried out in literature selected by the themes of recruitment and selection by competencies that aims at hiring profiles that fit the job vacancy determined. Although no specific literature was found on the subject, it was possible to adapt the texts found for this article to be woven. It is important that more research be developed from this publication, since it is a pertinent and current subject.

Palavras-chave: Entrevista; Agregar e selecionar competências; Perfil de docentes do ensino superior.

Keywords: Interview; Add and select skills; Profile of higher education teachers.

Sumário: 1 Introdução – 2 Metodologia - 2.1 O processo de recrutamento de pessoas - 2.2 O modelo de recrutamento de pessoas por competências - 2.3 Conceitos e técnicas de entrevista de seleção - 2.4 Seleção do perfil de docentes para o ensino superior - 3 Estudos sobre entrevista de seleção por competências – Considerações finais – Referências.

¹ Doutorando em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica - PUCRS, Mestre em Psicologia pela Fundação Universidade Federal de Rondônia - UNIR. E-mail: eraldo.cb@hotmail.com

² Graduada em Psicologia, Especialista em Metodologia e Didática do Ensino Superior, Psicóloga do CRAS. E-mail: eliamarjonck@hotmail.com

³ Graduando em Direito pela Faculdade de Rolim de Moura - FAROL. E-mail: luana-ksb@hotmail.com

A importância da entrevista de seleção por competências para a contratação de docentes para o ensino superior

1 INTRODUÇÃO

Uma Faculdade se destaca não só pela sua infraestrutura, mas também pelo corpo docente que a compõe, é de suma importância ter bons profissionais para que a mesma tenha um bom desenvolvimento e mantenha sua qualidade e excelência no mercado de ensino. Para selecionar bons candidatos ao cargo de professores, é importante ter um bom método de seleção e avaliação, visto que a entrevista é um método estruturado que tem como objetivo selecionar e avaliar competências, aptidões e auxiliar o entrevistador na escolha do candidato mais bem preparado ao cargo.

Um bom professor fará com que a instituição de ensino se aperfeiçoe cada vez mais no processo de desenvolvimento de bons profissionais para atuar no mercado de trabalho. Proporciona ainda, maior satisfação aos alunos que dela fazem parte, podendo influenciar positivamente no aprendizado dos discentes, bem como para a formação continuada dos professores. É importante que o método de avaliação para a contratação de docentes seja objetivo, onde seja possível o entrevistador montar um perfil da vaga para que possa atender tanto as necessidades da instituição de ensino quanto a dos alunos. Pois somente assim haverá o incentivo para o aperfeiçoamento e desenvolvimento continuado de professores, alunos e ensino-aprendizagem (JANIEL et al, 2009).

O objetivo deste artigo é o de abordar, mediante pesquisa qualitativa, descritiva e de levantamento bibliográfico, sobre a importância da entrevista de seleção como método de eficácia para a seleção de competências na área da docência e, conseqüentemente, seleção do melhor perfil de docente para atuar na instituição de ensino.

2 METODOLOGIA

O presente trabalho utiliza o referencial da pesquisa bibliográfica, entendida como o ato de indagar e de buscar informações sobre determinado assunto. Para alcançar o referido objetivo, foi desenvolvida uma pesquisa bibliográfica do tipo exploratória que, segundo Gil (2008) constitui-se da releitura de um determinado tema a partir de livros e artigos científicos.

Eraldo Carlos Batista

Eliamar Jonck de Carvalho

Luana Karoline da Silva Batista

Foi realizada uma busca de artigos nas bases de dados indexados nas bibliotecas virtuais, livros e dissertações a partir dos descritores: entrevista por competências, seleção de professores, seleção e recrutamento, docência do ensino superior.

2.1 O PROCESSO DE RECRUTAMENTO DE PESSOAS

Muito se fala sobre o processo de recrutamento dentro de uma organização, e muitas vezes torna-se vago o entendimento a este respeito, pois se pensa que é um processo desnecessário, no qual demanda tempo para desenvolver; mas pelo contrário, o processo de recrutamento é interessante, pois é nesse processo que é identificado pontos do candidato que demonstram se o mesmo está ou não apto para desenvolver tal cargo (SFORMI; OLIVEIRA, 2014).

Discorrer e definir recrutamento não é uma tarefa fácil, pois desencadeia um processo dialético onde organizações e pessoas estão em permanente exercício de atrair uns aos outros (JANIEL, 2009). Isto quer dizer que, tanto as empresas precisam estar engajadas na escola de um perfil de candidato que se encaixe aos requisitos da empresa, bem como o candidato precisa ter bem definido quais são os seus objetivos ao preencher a vaga empregatícia.

Uma definição mais específica sobre recrutamento nos é apresentada por Nascimento e Benevento (2014), no qual recrutamento é o conjunto de procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. É um sistema de informação através do qual a organização divulga e oferece ao mercado de recursos humanos, oportunidades de emprego que pretende preencher. Muitas vezes, o recrutamento pode ser voltado às exigências do mercado de trabalho.

A atividade de recrutamento e seleção tem como base o planejamento da força de trabalho e, da necessidade de mão de obra da empresa. Esse subsistema é o responsável pela entrada dos colaboradores na organização. A tarefa básica da seleção é a de escolher, entre os candidatos recrutados, aqueles mais adequados aos cargos existentes, visando manter e/ou aumentar a eficiência e o desempenho de pessoal, bem como a eficácia da organização. Ou seja, tem o desejo de contratar o colaborador com perfil específico, porém diante dos candidatos, busca-se o que mais se adapta (CHIAVENTATO, 2008).

A importância da entrevista de seleção por competências para a contratação de docentes para o ensino superior

Outra definição para recrutamento nos é apresentada por Sformi e Oliveira (2014) onde os autores defendem a ideia de recrutamento como o conjunto de processos onde se espera atrair funcionários qualificados para uma área específica, visando sempre as necessidades presentes e futuras de Recursos Humanos (RH) da organização. Esta forma de angariar pessoas gera a composição dos colaboradores frente às necessidades da empresa, mostrando quando e quantas pessoas a empresa deve empregar, contudo cada processo de recrutamento baseia-se em conceitos de adequação ou contratação de novos membros.

Coradini e Murini (2009, p. 56) afirmam que:

O processo de recrutamento e seleção visa buscar, no mercado de trabalho, os profissionais que mais se adequam ao perfil requerido pela vaga a ser preenchida na empresa e busca demonstrar habilidades necessárias para lidar com o ambiente competitivo e exigente das empresas, formadas por um mercado dinâmico e disputado.

Nesse contexto, é possível dizer que o recrutamento é influenciado pelo mercado de trabalho. Sendo que em período de recessão de crise econômica e poucos investimentos, em período de crescimento e desenvolvimento econômico a disputa pelos candidatos torna-se muito acirrada (JANIEL et al, 2009). Nesse sentido, é importante que o candidato a vaga tenha um conhecimento prévio de suas habilidades para ocupar o cargo oferecido. E, ao preenche-la, manter a qualidade de seu trabalho para que se destaque ainda mais realizando sua função e manter a sua permanência no emprego.

Os autores supracitados enfatizam ainda que aqueles que se responsabilizam pelo recrutamento também precisam estar atentos se o perfil dos candidatos está de acordo com os valores e princípios da empresa. Nessa linha de raciocínio, Chiavenato (2008), pontua que as pessoas constituem o principal ativo da organização. Daí a necessidade de tornar as organizações mais conscientes e atentas para seus funcionários. Os colaboradores de uma determinada empresa tanto podem fazer com que a mesma cresça no sentido econômico, ou declare falência, dependendo da mão-de-obra que é empregada.

Além de suas diversas características, o recrutamento constitui um processo composto de várias etapas sequenciais, pelas quais passam os candidatos; ultrapassam obstáculos, e passam adiante para etapas seguintes, os candidatos que não conseguem ultrapassar para as próximas etapas estão eliminados do processo (JANIEL et al, 2009).

Eraldo Carlos Batista

Eliamar Jonck de Carvalho

Luana Karoline da Silva Batista

Os autores defendem ainda a ideia de que o recrutamento passa por algumas etapas que utiliza critérios definidos na avaliação dos candidatos e dos resultados dos testes de seleção, o processo seletivo utiliza procedimentos múltiplos que variam de acordo com o perfil e competência do cargo a ser preenchida, cada técnica de seleção obtém informações sobre os candidatos. O processo de recrutamento exige um planejamento, adotando o modelo mais eficaz para cada situação. Um dos modelos de recrutamento é o de selecionar candidatos por competências.

2.2 O MODELO DE RECRUTAMENTO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS

Outra etapa do gerenciamento e recrutamento de pessoas se dá pela classificação e seleção por competências. De acordo com Carvalho e Grisci (2003), competência está associada a fazer de maneira correta, de acordo com as normas e políticas da empresa, seguindo métodos e processos. Para avaliar essas competências não basta apenas verificar se o colaborador ou o futuro colaborador obteve bons resultados anteriormente, pois a competência está relacionada a diversas atitudes, como o desempenho e o comportamento.

Marques (2009) descreve a seleção de pessoas por competências como uma metodologia que tem por base a elaboração de um perfil de competências exigidas para o cargo. De posse desse perfil, o selecionador realiza seus métodos de seleção buscando no candidato os comportamentos mais importantes para a melhor execução das suas funções. Dessa forma, entende-se que o processo poderá ser mais objetivo e com isso assegurar os melhores resultados para empresa.

Gramigna (2003) afirma que competência é o conjunto de habilidades, conhecimentos e atitudes que contribuem para uma atuação de destaque, de excelência em determinados contextos.

Ante o exposto, os principais objetivos da seleção por competências é fornecer aos gestores e aos profissionais de Recursos Humanos ferramentas que permitam mapear o perfil de habilidades. Consequentemente, gerar recursos personalizados que identificam, entre os candidatos, aquele que possui o perfil mais compatível com a vaga (MARQUES, 2009).

Por conseguinte, Carvalho e Grisci (2003) enfatizam que os processos seletivos das organizações tornaram-se um “funil” pelo qual poucos profissionais

A importância da entrevista de seleção por competências para a contratação de docentes para o ensino superior

passam, e a preocupação em desenvolver habilidades individuais, para aquisição e manutenção do emprego, tem aumentado devido ao mercado de trabalho ter se tornado mais restrito e exigente. A perspectiva atual é a de que o sujeito se torne gestor de sua carreira, utilizando estratégias para se constituir um profissional atraente.

Chiavenato, (2008) diz que as pessoas constituem parte do patrimônio físico da organização, para tanto é preciso saber administrar esses “recursos humanos” para obter deles o máximo rendimento possível. Com isso, as pessoas devem ser visualizadas como parceiras das organizações, pois elas são fornecedoras de conhecimentos, habilidades, competências, e o mais importante de tudo, a inteligência que proporciona decisões racionais e que imprimi significados globais rumo aos objetivos da empresa.

Existem inúmeras estratégias para selecionar um perfil mais adequado e que atenda as necessidades da empresa, embora, atualmente, a entrevista, seja um método que está demonstrando uma eficácia maior nesse contexto.

2.3 CONCEITOS E TÉCNICAS DE ENTREVISTA DE SELEÇÃO

A entrevista não é uma técnica única. Existem várias formas de abordá-la, conforme o objetivo específico da entrevista e a orientação do entrevistador. Os objetivos de cada tipo de entrevista determinam suas estratégias, seus alcances e seus limites (CUNHA, 2007).

Ante o exposto, a autora define ainda que a entrevista enquanto técnica pode ser entendida como uma série de procedimentos que possibilitam investigar os temas em questão. A investigação possibilita alcançar os objetivos primordiais da entrevista, que são descrever e avaliar, o que pressupõe o levantamento de informações, a partir das quais se torna possível relacionar eventos e experiências, fazer inferências, estabelecer conclusões e tomar decisões. Essa investigação se dá dentro de domínios específicos da área para a qual se quer entrevistar, e de acordo com os objetivos da mesma. O entrevistador precisa ainda levar em consideração conceitos e conhecimentos amplos e profundos nessas áreas (CUNHA, 2007).

Sformi e Oliveira (2014) apontam que a entrevista é uma das técnicas mais utilizadas na seleção de pessoas, por ser aplicável em qualquer situação. A entrevista é ainda um dos mais antigos procedimentos para a obtenção de dados e

Eraldo Carlos Batista

Eliamar Jonck de Carvalho

Luana Karoline da Silva Batista

durante muito tempo foi o único modo de obtê-los. E, de acordo com o autor mencionado, a primeira função da entrevista é obter informações sobre aspectos não mensuráveis, e a segunda é para comprovar as informações passadas pelo entrevistado, já na terceira é uma função integradora, contendo as aptidões da pessoa recrutada.

Janiel et al. (2009) defende a técnica de entrevista como sendo parte de um segundo momento do processo de seleção de profissionais para a organização, onde o recrutador conhece um pouco mais sobre o candidato, através de uma conversa, que poderá ser formal ou informal, a critério do selecionador que fará algumas perguntas-chaves ao entrevistado. A entrevista é o instrumento mais importante do processo de seleção. Exatamente por essa razão deve ser conduzida por um profissional experiente e capaz de identificar que fatores de ordem pessoal podem interferir no processo (antipatia, atração, rejeição etc.). É através deste processo que se identifica o candidato que melhor se enquadra no perfil determinado pela empresa.

Em se tratando de entrevista por competência, a mesma pode se dar de maneira individual, onde a avaliação realizada pelo especialista tem como objetivo o de identificar potenciais, habilidades e características imprescindíveis para o cargo. Realizada com roteiros pré-estabelecidos com base em perfis de competências desejáveis (GRAMIGNA, 2003).

No caso da contratação de docentes para o ensino superior, por exemplo, a entrevista pode ser elaborada de maneira que aborde a multidisciplinaridade do cargo; abranger questões que levistem dados sobre o reconhecimento, por parte do docente, da grade curricular da instituição de ensino; questões que permitam ao entrevistador saber se o candidato a vaga de professor tenha experiência na área da docência; se o candidato costuma ser pontual com seus horários e compromissos; se tem a capacidade para fazer um bom planejamento pedagógico sobre a disciplina que irá ministrar, e ainda, se o mesmo tem capacidade e potencial em oratória (JANIEL et al, 2009).

Também pode ser aliado à entrevista de seleção por competências a sondagem de áreas que não podem ser abordadas com facilidade nos formulários e testes de emprego, como a avaliação da motivação, a capacidade de trabalhar sob pressão e a capacidade de se “ajudar” na organização. Embora a entrevista seja uma técnica simples e direta, ela pode ser usada em qualquer situação. Contudo, o

A importância da entrevista de seleção por competências para a contratação de docentes para o ensino superior

entrevistador precisa se certificar de que suas ideias, sua personalidade, seus pré-conceitos e predisposições naturais não interfiram nas repostas do entrevistando, garantindo assim a qualidade e a eficácia deste método de avaliação (CORADINI; MURINI, 2009).

2. 4 SELEÇÃO DO PERFIL DE DOCENTES PARA O ENSINO SUPERIOR

Como exposto no início deste artigo, a seleção de pessoas permite fazer um mapeamento de perfis para a escolha de um colaborador que melhor se encaixe nos padrões de uma organização. Na escolha do corpo docente de uma instituição de ensino superior não poderia ser diferente. É importante fazer um levantamento de habilidades e aptidões para o cargo de professor, objetivando a contratação de um profissional que atenda as necessidades de ensino e aprendizagem (CHIAVENATO, 2008; CORADINI; MURINI, 2009; CUNHA, 2007).

Mediante o exposto, é importante que o entrevistador, durante o processo de avaliação e escolha do melhor perfil para o cargo de docente, saiba quais são as competências que este profissional precisa ter para desenvolver um bom trabalho na instituição de ensino. Para tanto, é preciso que o entrevistador tenha em mente objetivos bem definidos sobre os quesitos que abrangem a área da docência, como por exemplo, didática, postura profissional, criatividade, desempenho, pontualidade, organização, conhecimento das políticas e práticas de educação, entre outros (FORESTI; PEREIRA, 2000).

O ensino superior pode ser considerado uma agência comprometida em oferecer oportunidades para a formação integral de seus estudantes, por isso que um bom professor irá refletir nos resultados da avaliação institucional (BARIANI et al., 2004).

Aqui, é importante que o entrevistador investigue o quanto esse candidato a vaga de docente está empenhado na sua formação continuada, buscando se atualizar constantemente para que consiga acompanhar a progressão tecnológica e aliá-las às práticas de ensino. É importante ainda que este docente tenha características nítidas de liderança, influenciando seus alunos para a modificação de comportamentos e modelos sociais de educação (FORESTI; PEREIRA, 2000).

Conforme o exposto, o entrevistador/selecionador precisa investigar, durante a entrevista de seleção, como foi a formação deste docente, sua trajetória tanto na

Eraldo Carlos Batista

Eliamar Jonck de Carvalho

Luana Karoline da Silva Batista

graduação quanto nas suas especializações posteriores, para se certificar de que o mesmo tenha desenvolvido habilidades para a transmissão do saber, não se detendo apenas em conhecer o conteúdo, mas conseguir transmiti-lo a outrem. Outro fator que deve ser identificado nesse processo de seleção, é se o profissional tem competências para administrar várias disciplinas, visto que a demanda de uma instituição de ensino superior é grande, e o professor que não consegue se adaptar a outras áreas do conhecimento além daquela se sua formação, pode não dar conta de se manter atuante nesse contexto educacional. O profissional de ensino deve ainda saber como ensinar o mesmo conteúdo para alunos de diversas faixas etárias e com contextos socioculturais diferentes, pois na graduação a demanda de discentes é bem diversificada (ANJOS; PEREIRA, 2014).

Enfim, como menciona Anjos e Pereira (2014), selecionar perfis para docência não é uma tarefa fácil. Embora a entrevista ofereça inúmeros subsídios para que o entrevistador consiga alcançar seus objetivos. Para tanto, é preciso que o entrevistador tenha sensibilidade ao fazer suas análises sobre os quesitos dos profissionais para o cargo de docência, visto que não se tem receita mágica para um perfil perfeito de professor, sendo que o mesmo vai se desenvolvendo e se aperfeiçoando quando está em contato constante com seus alunos. Por isso que o processo de ensino/aprendizagem é visto com uma via de mão dupla, onde o professor não só ensina como também aprende com seus alunos.

3 ESTUDOS SOBRE ENTREVISTA DE SELEÇÃO POR COMPETÊNCIAS

Hoje em dia não basta ter um *currículo vitae* bem elaborado, mas um conjunto de habilidades e competências que venham a agregar valores e, conseqüentemente, um melhor desempenho para as organizações. As empresas precisam estar atentas não só nas habilidades técnicas de seus futuros colaboradores, mas, impreterivelmente, nas suas competências emocionais e intelectuais. Para tanto, para que uma organização não se torne fadada ao sucesso, o processo de seleção de pessoas através da entrevista se torna imprescindível e essencial para a contratação desses profissionais, visto que através desse método é possível avaliar competências e escolher o perfil desejado para a vaga ofertada na organização (BAYLÃO; ROCHA, 2014).

Chiavenato deixa claro que quanto maior for o envolvimento da empresa com o

A importância da entrevista de seleção por competências para a contratação de docentes para o ensino superior

setor de Recursos Humanos (RH), ou o responsável por requisitar novos funcionários, maiores são as chances de sucesso e de integração deste novo colaborador com a sua nova função. Por isso se torna essencial que a empresa se organize previamente, traçando um plano estratégico e consistente para verificar as carências e o quantitativo de pessoal que garantirão subsídios para os processos de recrutamento e seleção de pessoas (CHIAVENATO, 2008).

Muitas vezes as organizações deixam a desejar na escolha de seus profissionais, escolhendo o candidato que não tem a menor aptidão e/ou perfil para a vaga empregatícia. Isso ocorre justamente por não terem um método, um objetivo definido e um plano de entrevista bem elaborado para a contratação do candidato certo para a vaga certa. Muitas vezes as organizações tendem a não optar por esse plano de contratação por acreditarem que o custo será alto e não trará muito lucro para a empresa. No entanto, pesquisas mostram que as empresas que investem na seleção, recrutamento e contratação de pessoas, tornam-se bem mais sucedidas com a escolha de seus profissionais, pois uma equipe bem preparada e com o perfil certo para cada cargo irá desenvolver um trabalho melhor. Contudo, isso irá refletir tanto no aumento da produção da organização, em questões de lucro, por exemplo, quanto na imagem da empresa como um todo. Cercando – se de profissionais competentes e que tenham o perfil certo para determinada vaga, a organização evita ainda o processo de desligamento dos seus colaboradores (BAYLÃO; ROCHA, 2014).

O autor mencionado afirma ainda que, as organizações perdem muito mais tempo e dinheiro tendo que desligar seus candidatos que não tiveram sucesso no cargo em que ocuparam. Consequentemente, a produção também diminui entre esse período do desligamento até a contratação de outro profissional, pois um indivíduo que já está na empresa terá que ocupar dois cargos ao mesmo tempo, para cobrir a lacuna deixada pelo colega que saiu. Isso sobrecarrega o profissional, podendo aumentar o seu nível estresse e, ainda a diminuição da produção.

Na mesma direção, observa-se que na contratação de docentes para o ensino superior não poderia ser diferente. É importante fazer uma boa seleção, com um método de entrevista bem estruturado para encontrar o perfil exato para a vaga que precisa ser preenchida. Visto que se o professor não se adaptar ou não tiver competências e habilidades para tal cargo isso refletirá negativamente na imagem da instituição de ensino. Todos esses aspectos também poderão gerar o

Eraldo Carlos Batista

Eliamar Jonck de Carvalho

Luana Karoline da Silva Batista

desligamento do candidato, causando todos os transtornos mencionados acima (JANIEL et al., 2009).

Embora o candidato possa ter todas as competências suficientes para o preenchimento da vaga de docente, é preciso observar ainda se o mesmo tem facilidade de relacionamento interpessoal, sendo que um professor precisa estar em contato constante com seus alunos, o que pode influenciar tanto na conduta dos discentes quanto na sua própria. Portanto, pode-se dizer que o processo de entrevista para a contratação de docentes para o ensino superior não é uma tarefa fácil, mas é um método que apresenta muita eficácia para aqueles que se dispõem a utilizá-lo, o que leva o entrevistador a estar em constante estudo para atender a demanda da melhor forma possível (BAYLÃO; ROCHA, 2014).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo objetivou discorrer sobre a importância de utilizar a entrevista como método de seleção, recrutamento e contratação de professores para ministrar disciplinas no ensino superior. Pode-se perceber que a entrevista demonstra-se bastante eficaz para as empresas que desejam selecionar perfis, competências e habilidades específicas para determinados cargos. Da mesma forma, numa instituição de ensino superior, a entrevista como um processo estruturado, tem objetivos bem definidos e um plano estratégico que facilita ao entrevistador investigar pontos-chaves para a contratação desses profissionais.

Visto que um bom profissional não é somente aquele que apresenta um currículo impecável, mas sim o que possui habilidades e competências para um bom desenvolvimento em uma determinada função. Consequentemente, só é possível ter a devida percepção da competência exata de cada candidato se, o contratante tiver em mãos um bom instrumento de avaliação, pois o mesmo servirá não só como subsídio para sua decisão final, como também pautará suas observações através da concretude dos dados, permitindo-o mensurar os resultados de seu processo de seleção.

Todo esse processo de planejamento no momento de agregar, selecionar e contratar pessoas só trará benefícios para a organização. Tanto na parte prática relacionada ao lucro, quanto na parte da seleção das competências emocionais, sendo essa última imprescindível para o sucesso da organização. Contudo, este

A importância da entrevista de seleção por competências para a contratação de docentes para o ensino superior

artigo deixa em aberto possibilidade para que novas pesquisas sobre a temática sejam realizadas, visto que o mesmo não abordou somente o assunto da docência, mas do processo de seleção como um todo, pois não houveram referências específicas relacionadas ao tema.

REFERÊNCIAS

ANJOS, D. D.; PEREIRA, L. R. O professor do ensino superior: perfil, desafios e trajetórias de formação. **Anais Eletrônicos**. UNISO: Sorocaba, São Paulo, 2014. Disponível em: <https://www.uniso.br/publicacoes/anais_eletronicos/2014/1_es_formacao_de_professores/31.pdf>. Acesso em 17 dez. 2016.

BARIANI, I. C.; BUIN, E.; BARROS, R. C.; ESCHER, C. A. Psicologia escolar e educacional no ensino superior: análise da produção científica. **Psicologia escolar e educacional**, 2004, v. 8, n. 1, p.17-27. Campinas, jun. 2004. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pee/v8n1/v8n1a03.pdf>>. Acesso em: 8 dez. 2016.

BAYLÃO, A. L. S.; ROCHA, A. P. S. A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoal na organização empresarial. **XI simpósio de excelência em gestão e tecnologia**. Out. 2014. Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320178.pdf>>. Acesso em 15 dez. 2016.

CARVALHO, M. L.; GRISCI, C. L. I. Gerenciamento de impressão e produção de subjetividade em entrevista de seleção. **RAE-Eletrônica**, v. 2, n. 2, jul./dez., São Paulo: 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/raeel/v2n2/v2n2a09>>. Acesso em: 01 dez. 2016.

CORADINI, J. R.; MURINI, L. T. Recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa. **Série: ciências sociais aplicadas**, S. Maria, v. 5, n. 1, p. 55-78, 2009. Disponível em: <<http://sites.unifra.br/Portals/36/Sociais/2009/04%20RECRUTAMENTO%20E%20SELE%C3%87%C3%83O%20DE%20PESSOAL...pdf>>. Acesso em: 6 nov. 2016.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CUNHA, Jurema Alcides; **Psicodiagnóstico – V**. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

FORESTI, M. C. P. P.; PEREIRA, M. L. T. Universidade e formação docente. **Interface**, Botucatu, v. 4, n. 7, Botucatu, ago. 2000. Disponível em: <<http://www.scielosp.org/pdf/icse/v4n7/13.pdf>>. Acesso em: 15 nov. 2016.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

Eraldo Carlos Batista

Eliamar Jonck de Carvalho

Luana Karoline da Silva Batista

GRAMIGNA, M. R. Seleção por competências: garimpendo talentos e potenciais. **RH-Recrutamento e seleção**. 9 dez. 2003. Disponível em <http://www.rh.com.br/Portal/Recrutamento_Selecao/Artigo/3696/selecao-por-competencias--garimpendo-talentos-e-potenciais.html>. Acesso em: 02 nov. 2016.

JANIEL, C.; MARIA, D.; DIEGO, L.; MÁRCIA, T.; NOBERTO, U.; BAIMA, W. Análise dos procedimentos para contratação de professores da Faculdade X-1. **Comunidade de administração-artigos**. Dez., 2009. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/analise-dos-procedimentos-para-contratacao-de-professores-da-faculdade-x-1/36549/>>. Acesso em: 06 dez. 2016.

MARQUES, K. O que é seleção por competências? **RH-Recrutamento e seleção**. 23 jan. 2009. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Recrutamento_Selecao/Roteiro/5272/o-que-e-selecao-por-competencias.html>. Acesso em 15 dez. 2016.

NASCIMENTO, M. T.; BENEVENTO, C. T. Recrutamento e seleção por competências com retenção de talentos. **EFDeportes.com**, Revista Digital. Buenos Aires, v. 19, n. 197, Out., 2014. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd197/recrutamento-e-selecao-por-competencia.htm>>. Acesso em: 10 dez. 2016.

SFORMI, G. V.; OLIVEIRA, E. C. O papel e a importância do processo de recrutamento e seleção nas organizações. **FANP/UNIESP**. Paraná: 2014. Disponível em: <http://fcv.edu.br/arquivos/anais/O_PAPEL_E_A_IMPORTANCIA_DO_PROCESSO.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2016.

Artigo recebido em: Fevereiro/2018

Aceito em: Março/2018