*A importância da competência no mercado de trabalho*

 Quando fala-se em mercado de trabalho, logo pode-se pensar em desafios, falta de opção, descontrole emocional, falta de experiência, dentre outros vários “pacotes de dúvidas e incertezas” por parte de quem está iniciando ou mudando de área dentro do mercado de trabalho. Diante disso, muitos desconhecem ou pouco conhecem sobre as competências. Segundo Parry (1.996) competência nada mais é do que um agrupamento de saberes e experiências tácitas e explícitas, que podem afetar direta ou indiretamente o processo ou parte dele, destinados a produzir um bem ou serviço, e, segundo ainda o que consta o autor, este conjunto de saberes pode configurar alterações também no resultado e no modo de entrega do determinado bem ou serviço.

 Partindo do que foi supracitado acima, logo, no que se considera a terceira revolução industrial – três últimas décadas do século XX – nasceram as chamadas Competências Comportamentais. Pois, até pouco tempo atrás, acreditava-se que quem sabia mais, ganhava mais e era melhor remunerado. Pouco a pouco esse cenário está mudando. Pois, o profissional do futuro será procurado por sua flexibilidade em manter-se com o foco e o raciocínio permanentes em seu local de trabalho, além do que administrar conflitos também será uma boa competência a ser dominada por este colaborador do futuro.

 Para afirmar a informação acima citada, Boterf (1999) afirma que de nada adianta o colaborador possuir intelecto, experiência, dentre outras competências, se este não souber, em uma situação emergencial e específica, como agir e quando aplicar o que sabe.

 Dutra (2001) diz que quando selecionamos um candidato (a) a uma vaga de emprego, a experiência é apenas um dos tópicos que serão avaliados. Faz-se necessário também analisar se o candidato possui competências e capacidades para atender aos anseios da empresa naquele dado momento ou produto. Ainda Dutra (2001) cita um comum e corriqueiro exemplo, que pode estar acontecendo em muitas empresas neste momento: Dois colaboradores foram empregados e ambos trabalham e recebem remuneração de modo igual. Em um dado momento, um verifica um problema no processo de produção e logo para o processo e resolve o problema. Já o outro resolve o problema antes mesmo que esse aconteça. Na verdade, pensa-se que o segundo funcionário deveria ser mais bem valorizado que o outro. Mas, na realidade, não é bem isso que acontece.

 Dutra (2001) afirma que, no momento da avaliação, deve-se preparar testes mais objetivos e realistas possíveis com a realidade da empresa, e, se possível, com a realidade em que o futuro colaborador (a) irá trabalhar.

 Quando Boterf (1999) cita que competência é algo que a pessoa já carrega consigo e se faz necessário aplicar em determinado momento ou contexto as experiências desta pessoa. Afinal, conforme diz Bispo (2013) o ser humano é um ser dotado de emoções e estas podem ser transmitidas e repassadas a outras pessoas, mesmo que de forma inconsciente e estas emoções podem atrapalhar o desempenho no trabalho da pessoa, daí, com isto, acaba-se por impedir que a competências venham a agir.

 Ou seja, depende totalmente de cada um, primeiro, as escolhas a ser feitas ao longo da vida e, também, em um segundo momento, do perfil e da astúcia em lhe dar com uma situação mais complexa ou que necessite uma maior habilidade em ter retornos rápidos diante de tal situação. E, por fim, claro, impor e pôr em prática as competências que cada um possui dentro de si.

***Referências Bibliográficas***

BOTERF, G. L. **Competénce et navigation prefssio-nelle**. Paris: Les Editions d’Organisation, 1999.

DUTRA. J.S. **Gestão por Competências:** um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo. Editora Gente, 2001.

PARRY, S. B. **The quest for competencies.** Training, july, 1996, p.60.