



AS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM O SISTEMA EDUCACIONAL

Tânia Cristina Dos Santos Guedes Pinto¹

Resumo: O presente artigo trata de questões que envolvem as mudanças e transformações no mercado de trabalho que vem ocorrendo principalmente por conta da globalização. No intuito de acompanhar tais mudanças no mundo, as organizações estão redirecionando seus interesses, quebrando seus paradigmas e inovando em seus processos. Consequentemente, novos perfis profissionais estão surgindo. Por conta das transformações no mercado de trabalho que se tornou mais acirrado, o mercado de recursos humanos passou a ter exigências mais criteriosas. Numa era em que a valorização do capital humano está em foco e com o intuito de atender às novas exigências de competitividade que marcam o mercado globalizado, a educação encontrou novos desafios, como a capacitação profissional de futuros formandos. Ao perceber a inúmera sorte de programas de capacitação profissional existentes atualmente no Brasil, tais como estágio supervisionado, programas de *Trainee*, empresa Júnior, programas de Pós- Graduação no Brasil ou Exterior, Educação à Distância, dentre outros, as empresas demonstram preocupação e também insegurança no que se relaciona ao perfil do recém formado.

Palavras-chave: Globalização, Transformações, Capacitação profissional, Mercado de trabalho.

Abstract: This article deals with issues involving the changes and transformations in the labor market that have occurred mainly due to globalization. In order to monitor such changes in the world, organizations are shifting their interests, breaking their paradigms and innovating their processes. Consequently, new professional profiles are emerging. Because of the changes in the labor market that made it more competitive, the human resources market now has more strict requirements. In an era when the value of human capital is in focus and in order to meet the changing demands of competitiveness that characterize the global market, education found new challenges, such as professional training of future graduates. Seeing the innumerable sorts of professional training programs that currently exist in Brazil, such as supervised training programs, Trainee programs, Junior Companies, Postgraduate programs in Brazil or abroad, Distance Education, among others, companies demonstrate concern and also uncertainty regarding the profile of the newly graduated.

Key-words: Globalization, Transformations, Professional Training Programs, Labor Market.

¹ Mestre em Educação, consultora em Recursos Humanos.



Introdução

Com o processo de globalização, as empresas, procuram buscar diferenciais competitivos e novas estratégias para seus negócios.

Em decorrência desses fatos o Mercado de Trabalho e o de Recursos Humanos buscam fazer todo tipo de ajuste e de reengenharia necessário enquanto alternativa para manter a competitividade e a sobrevivência organizacional.

O grande diferencial das organizações na atualidade se atem ao capital intelectual e suas devidas competências.

As grandes transformações que o mundo vem sofrendo têm afetado diretamente o mercado de trabalho. Essas transformações envolvem o capitalismo dentro de um novo padrão de acumulação decorrente da globalização da economia e da reestruturação produtiva, que, por conseguinte, direciona novas maneiras de relação entre Estado e sociedade. As organizações na expectativa de poder acompanhar tal processo de mudança estão redirecionando seus interesses, quebrando seus paradigmas, e inovando em seus processos produtivos.

Em decorrência deste processo de mutação o Mercado de Trabalho e o Mercado de Recursos Humanos não poderiam ficar alheios.

Quando se fala de Mercado de Trabalho, destacam-se às vagas ofertadas pelas empresas. Quanto ao Mercado de Recursos Humanos refere-se às pessoas à procura dessas vagas.

Para atender estas novas exigências de competitividade global, exigindo cada vez mais qualidade, com menor custo e qualificação profissional, as instituições de ensino superior (IES) enfrentam novos desafios para educação, como por exemplo, a capacitação profissional dos futuros formandos.

Segundo DRUCKER *apud* MATOS (2001, p.91), “Os nossos sistemas educacionais não nos preparam praticamente em nada para a realidade em que nossos estudantes viverão, trabalharão e prestarão sua contribuição.” As pessoas trabalham em organizações e têm que



ser eficazes nessas organizações; porém, isso é precisamente o oposto do que os sistemas pressupõem.

As organizações na tentativa de identificar novos talentos se conveniam com Instituições de Ensino Superior, para realização dos períodos de estágios objetivando a práxis, ainda se utilizam outras formas de capacitação profissional.

O artigo realiza um estudo bibliográfico e um mapeamento feita junto as escola/empresa/aluno com o intuito de demonstrar as estratégias que estão sendo utilizadas, no sentido de preparar o aluno para enfrentar o mercado de trabalho. Também demonstra que o preparo e a capacitação do futuro profissional é possível através de um maior envolvimento das IES junto as empresas nos programas de capacitação profissional.

Materiais e métodos

Para fins de sustentação dos estudos, além da pesquisa bibliográfica, foi realizada uma pesquisa de campo envolvendo as três partes envolvidas no processo de formação profissional: as IES, os alunos e as empresas.

Para cada parte envolvida foi elaborado um questionário específico. O objetivo da pesquisa foi realizar um mapeamento junto aos alunos do curso superior de Administração de Empresas da Baixada Santista, sobre o assunto Estágio Supervisionado.

As informações obtidas foram extraídas da pesquisa realizada por meio de questionário, com respostas fechadas.

A metodologia Estatística utilizada foram testes de independência, de igualdade de médias, bem como estatísticas descritivas e gráficos demonstrativos. Os softwares utilizados com o auxílio foram o Minitab e o Excel.

A confiabilidade dos resultados usada foi de 95%, ou seja, mesmo usando uma amostra da população de interesse, os resultados obtidos refletem a realidade com 95% de certeza, como se fossem entrevistados todos os estudantes.

A opção de efetuar este trabalho com alunos do referido Curso, atribui-se ao fato deste ser o único em comum pelo menos em 12 (doze) instituições de ensino operando atualmente na região.



Mudanças no mundo do trabalho

A globalização vem sendo apontada como a grande agente de mudança em todo o mundo. Como consequência, tais mudanças afetaram também as características do perfil profissional. De acordo com MALVEZZI *apud* BOOG (1994, p. 22), entende-se por perfil profissional o conjunto de requisitos exigidos de um indivíduo para a realização de uma tarefa.

As exigências sobre o mercado de recursos humanos ficaram mais criteriosas e a competitividade no mercado de trabalho ficou também mais acirrada.

O Brasil que se encontra em plena “situação de procura” no mercado de trabalho, ou seja, existem poucas vagas para muitos candidatos, sofreu grandes alterações no perfil profissional a partir da década de 1970. Nesta década as mudanças ainda eram suaves e tênues, porém, já nos meados da década de 1980 quando o estilo Taylorista de administrar a organização começa a perder força, entra em ação o estilo humanístico preconizado por George Elton Mayo. Entra-se dessa forma na era da valorização do capital humano.

Visando atender as novas exigências de competitividade que marcam o mercado globalizado, exigindo cada vez mais qualidade, com um menor custo, as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, tais como mudanças nas formas de contratação, flexibilidade de horário, entre outras, acabam por gerar novos desafios para a educação, como exemplo a capacitação profissional dos futuros formandos.

Segundo MALVEZZI *apud* MATOS (2001, p. 88) “as necessidades de investimentos na capacitação profissional já são observadas desde o início do trabalho industrial”.

A educação vista como um sistema

Quando se menciona a palavra sistema, o que logo vem à mente é a área de informática. Dificilmente assimilamos a palavra sistema com a área educacional.

Segundo MAXIMINIANO (1995,p.46) um sistema é um conjunto de elementos que interagem e produzem um ou mais resultados. É entendido também como um fluxo de informações que geram entradas (input) e saídas (output).

BERTALANFFY em seus estudos sobre sistemas definiu dois modelos: o sistema fechado e o sistema aberto.



Onde se utiliza o modelo de sistema fechado em uma organização, não permiti a participação de agentes externos, ou seja, pessoas de fora da organização. Já no modelo sistema aberto, a empresa precisa da participação deste agente externo, que são os fornecedores, o público consumidor, enfim as parcerias.

Nesta visão sistêmica, a educação precisa ser um sistema aberto, ou seja, precisa atuar com parcerias. Estas parcerias podem acontecer através de alianças estratégicas principalmente com o mercado de trabalho.

A missão fundamental do ensino superior é a formação de profissionais para atuarem junto ao mercado de trabalho. Então partindo desta premissa, pode-se concluir que a parceria universidade/empresa é uma real necessidade.

O empresariado aponta falhas no sistema educacional atual ao se referir à formação no ensino superior. DRUCKER (1993, p.211) reforça este ponto de vista quando diz que o sistema educacional não prepara o aluno de forma adequada para a realidade em que viverão no mercado de trabalho.

A prática demonstra que mesmo atuando em parceria com as instituições consideradas de primeira linha, boa parte do empresariado necessita utilizar os vários programas existentes com o propósito de capacitar melhor o jovem profissional.

De acordo com OLIVEIRA (1999, p.68), as empresas no período de recrutamento e seleção dos novos talentos para comporem os seus quadros de funcionários, estão indo além do diploma. O autor observa que o diploma, mesmo o das melhores faculdades, deixou de ser a coisa mais importante, para muitas empresas.

Ainda de acordo com o autor, há 10 anos,o lado técnico era o que mais importava. Nessa época, ter um diploma de administração da Fundação Getúlio Vargas (FGV) era garantia suficiente de que o estudante seria perfeito para a empresa. Da mesma forma, estavam tranquilos os engenheiros formados pelo ITA ou economistas recém-formados pela USP, pela PUC e pelo Mackenzie. Entretanto, nos dias de hoje, não é incomum encontrar profissionais recém-formados e também com experiência, desempregados, embora formados por essas instituições.

O autor afirma que a maioria dos alunos, por mais inteligente que seja, ainda não percebeu, talvez por imaturidade, que as empresas estão procurando no novo perfil profissional, outros requisitos além do diploma.



Uma forma de capacitação profissional do estudante muito utilizada pelas empresas é o Estágio Supervisionado, seguido pelo programa de *trainee*.

Segundo RITTNER *apud* BOOG (1994, p. 361) o índice de estudantes que iniciam no mercado por meio de programas de formação superior à 50%. A autora realizou pesquisa junto a empresas, constatando-se em geral uma conscientização em ter um programa de estágio ou de *trainee* bem estruturado. Este estágio ocorre de acordo com a Lei 11.788/2008 da Consolidação das leis Trabalhistas, no penúltimo e último ano letivo do curso superior. Como esta lei resume em muito a atuação do aluno, com a intenção de não se criar vínculo empregatício, e também no que diz respeito ao sistema de remuneração, ao qual é concedida apenas uma bolsa-auxílio ao aluno, esta forma de programa de capacitação deixa muito a desejar para o mercado de trabalho.

Programas atuais de capacitação profissional adotada pelas empresas

É notório o esforço e empenho que os grupos empresariais têm disponibilizado ao assunto formação profissional. Pode-se observar este empenho através dos vários programas de capacitação profissional implantados pelas empresas na expectativa de reforçar seu quadro efetivo.

Convém ressaltar que as empresas estão cada vez mais se dirigindo às instituições de ensino, à procura de jovens talentos.

Se este fenômeno ocorre, é sinal de que as instituições de ensino têm este contingente a oferecer. Então, estabelece-se uma questão: por que tantos programas de formação profissional? E ainda: por que tanto investimento no profissional recém-formado?

Atribui-se ao avanço tecnológico, uma das muitas respostas existentes: a responsabilidade pelas constantes mudanças, inclusive aquelas radicais, nas organizações. Outra resposta advém do fator competitividade. Outras tantas respostas podem ser fornecidas, porém, o que é denotado, é que as empresas têm realmente necessidade de complementar a formação profissional, principalmente dos jovens recém-formados.

As empresas se abastecem cada vez mais de programas de capacitação profissional, como intuito de complementar a formação, principalmente do recém-formado.

Alguns desses programas podem ser mencionados:



- a) Programas de *Trainee* – tem por princípio o preparo do funcionário para funções gerenciais e mantém vínculo empregatício;
- b) Programas de Estágios Supervisionados – é realizado dentro de uma organização, porém não têm vínculo empregatício;
- c) Empresa Junior – nasce dentro da universidade e atua junto ao mercado de trabalho como prestadora de serviço;
- d) Incubadora de Empresas – é um local destinado especialmente para abrigar empresas que se encontram em fase de criação. Oferece toda a estrutura básica e de apoio para iniciar um novo negócio. Além disso, considera fundamentalmente a capacitação gerencial e tecnológica que são oferecidas aos novos empreendedores;
- e) Pós Graduação (especialização, mestrado, doutorado e inclusive MBA);
- f) Intercambio cultural;
- g) Integração de novos funcionários;
- h) Educação Corporativa – empresas bem estruturadas e preocupadas com a qualidade de seus serviços, produtos e mão-de-obra investem maciçadamente em treinamento dos funcionários e chegam a montar verdadeiras universidades dentro delas, com a finalidade de capacitar melhor o profissional. É o caso da Universidade *MCDonald's*, Grupo Accor, Universidade Brahma, Universidade Motorola, entre outras CHIAVENATO (199, p. 310).

Ao se mencionar os programas de desenvolvimento, pode-se destacar aqueles que fazem referência aos de estagiários e *trainees*, cuja preocupação da organização é a descoberta ou a *caça* de jovens talentos que, de acordo com o ponto de vista da gestão empresarial, são portadores de uma formação básica de alto interesse para a empresa. Se essa formação básica estiver associada a algumas habilidades necessariamente identificadas como: comunicação, relacionamento interpessoal e, principalmente potencial, o jovem talento, mesmo sem experiência profissional, será objeto de investimento por parte da empresa, porque reúne condições e perfil desejado para os programas citados.

Na busca de jovens talentos, as empresas dirigem-se à comunidade, às universidades e identificam os que se destacam e os convidam para ingressarem em seus quadros através dos programas existentes.



Que seria dos grandes avanços tecnológicos e científicos, se não houvesse a disponibilidade oportuna de recursos humanos particularmente aptos em suas respectivas áreas de atuação? Assim também ocorre nas grandes realizações artísticas e esportivas.

O processo de recrutamento se estabelece após conhecidos os perfis e suas fontes, ou seja, onde podem ser encontrados. Entretanto, esses perfis podem estar dentro da própria organização e, se assim for, ela não poderá ignorar sua existência.

Uma enorme variedade de táticas e procedimentos é utilizada com a finalidade de atrair esses talentos, tais como: anúncios em jornais, palestras nas universidades, cartazes e até mesmo mala direta, feira de recrutamento universitário ou o recurso de empresas ou instituições especializadas.

Os critérios ou meios de recrutamento estabelecidos são particulares a cada organização, pois esta usará os mais adequados às suas necessidades específicas.

O processo de seleção, igualmente, será aplicado de acordo com as necessidades de cada organização, podendo-se adotar desde uma simples entrevista até uma bateria consistente de testes psicológicos. Atualmente, o critério de “dinâmica de grupo” vem sendo utilizado com resultados altamente satisfatórios e eficientes, merecendo atenção especial quando se trata de identificar, dentre os candidatos, aqueles que mais se aproximam do perfil estabelecido e desejável.

No sentido exato da palavra, *talento* significa “peso ou moeda da antiguidade”, originando-se da palavra grega *talanton* e da palavra latina *talentu*. No sentido figurado, a palavra ganhou diversos significados, tais como: aptidão natural adquirida, inteligência excepcional, engenho, força física, pulso, vigor, alento. Em qualquer dos significados, seu sentido traz consigo a idéia de valor, de força (natural, intelectual ou física).

Empresas bem-sucedidas procuram reconhecer e identificar os talentos que querem contratar e desenvolver. Estabelecem um conjunto de “indicadores de potencial” e procuram, observando o comportamento de cada um, características ou sinais daquele aspecto desejado. Aliando-se os indicadores de potencial à formação básica e a alguns requisitos específicos, compõe-se o “perfil predominante” em um determinado tipo de atividade ou em um determinado mercado.



Durante o processo de seleção são identificados candidatos que melhor atendam ao perfil da empresa. Criatividade, desenvoltura, bom nível intelectual, dinamismo e muita determinação são aspectos importantes da personalidade do futuro estagiário.

As empresas têm por hábito recorrer às instituições de ensino, quando da necessidade de preencherem suas vagas para os Programas de Estágios.

Cada vez mais é possível perceber tal necessidade, visto ser uma prática comum o recrutamento e seleção de estagiários no final de ano, para que os mesmos iniciem seus estágios no mês de janeiro, aproveitando assim o período de férias escolares.

Tempos atrás, as empresas davam preferência a estudantes de último ano, depois para os de penúltimo ano. Atualmente, as empresas têm recorrido às instituições de ensino cada vez mais cedo, procurando antecipar o processo de escolha dos candidatos ao programa, tentando evitar a forte concorrência que ocorre no final de cada ano letivo. Em face dessa forte concorrência e dentro do espírito da *qualidade total*, as empresas estão, naturalmente, adequando um novo perfil de estagiário. Tal adequação dá ênfase no quesito competitividade.

Partindo-se para uma visão operacional, como é que se pode exigir tanto de um perfil cujo cargo não requer nenhuma experiência profissional? Como exigir desses candidatos padrões de competitividade?

É certo que as empresas depositarão todas as suas expectativas sobre o índice de potencial dos candidatos. Porém, tais expectativas poderão ser superadas se o potencial dos candidatos for associado aos treinamentos formais e específicos que deverão receber ao ingressar na organização.

Além destes treinamentos formais, os mesmos poderão ser, no dia-a-dia, auxiliados por profissionais da linha de frente, principalmente quando for importante estabelecer uma relação forte com os processos e produtos da empresa.

Dentro todas as formas de capacitação apresentadas, a que mais se destaca no mundo empresarial é a do Estágio Supervisionado. Esta prática é uma exercida prática exercida pela maioria das empresas formais.

Como o termo Estágio Supervisionado se destaca nos programas de capacitação profissional adotados pela empresa, a parceria universidade/empresa, através do Sistema Cooperativo de Ensino praticado pela Escola Politécnica da USP, é a que mais reforça os



estudos quanto a real aplicação dos Estágios Supervisionados como forma de capacitação profissional.

Conclusão

As empresas ao adotar tais programas de capacitação profissional, demonstram sua preocupação e insegurança no que tange ao perfil profissional.

As grandes mudanças organizacionais, provocadas pela intensificação global, as quais estabeleceram transformações significativas propiciaram a necessidade premente de um indivíduo estar qualificado profissionalmente.

O capital intelectual se tornou o grande diferencial do Mercado de trabalho, para que o mesmo se mantenha competitivo em âmbito mundial.

Para atender tais anseios se faz necessário aprofundar a parceria entre as Instituições de ensinos/empresas, apesar de todo empenho entre as partes envolvidas, esta lacuna ainda é muito grande impossibilitando a aproximação do aluno com a realidade do Mercado de trabalho.

Ao concluir este estudo fica a certeza da necessidade de um maior envolvimento das Instituições de Ensino nos programas de capacitação profissional oferecidos pelas organizações que têm como missão institucional formar profissionais com qualidade, para atenderem a demanda atual.

Bibliografia

ABTD – Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos, BOOG, G. (coord.). Manual de treinamento e desenvolvimento. 3.ed., rev. e ampl.. São Paulo: Makron Books, 1999.

BERTELLI, L.G. Estágio: investimento produtivo. São Paulo : Coleção CIE-E-01, 1997, p.8.

BOOG, G. O desafio da competência. São Paulo: Best Seller, 1991.

CHIAVENATO, I. Os novos paradigmas: como as mudanças estão mexendo com as empresas. 5. ed. São Paulo: Makron Books, 2008.



_____. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro : Campus, 2010.

CIE-E Estágio: investimento produtivo. São Paulo : Coleção CIE-E-01, 1997.

DRUCKER, P. F.. As novas realidades: no governo e na política, na economia e nas empresas, na sociedade e na visão do mundo. 3. ed. São Paulo : Pioneira, 1993. p. 211.

FERREIRA, A . A. et all. Gestão empresarial: de Taylor aos nossos dias. São Paulo : Pioneira, 2002.

_____, N. S. C. (org.) Gestão democrática da educação: atuais tendências, novos desafios. 5. ed. São Paulo : Cortes, 2006.

GÍLIO, Ismael. Trabalho e educação: formação profissional e mercado de trabalho. São Paulo: Nobel, 2000.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Federação das empresas juniores do Estado de São Paulo – FEJESP. Disponível em: <http://www.usp.br/unidades/junior/>. Acesso em: 29 nov. 01.

KENNEDY, J. L. Entrevistas de emprego. Trad. Jussara Simões. Rio de Janeiro : Campus, 1999.

MALVEZZI, S. In : BOOG, Gustavo G. (coord.) Manual de treinamento e desenvolvimento. 2. ed. São Paulo : Makron Books, , 1999, p. 22.

MATOS, M. C. P. Projeto educação cooperativa: uma abordagem para capacitação de recursos humanos com ênfase no curso superior de Administração de Empresas.

PUC/SP : Dissertação de Mestrado, 2000, p. 2.

MEZOMO, João C. Educação e qualidade total. Petrópolis : Vozes, 1997.

MINARELLI, José A. Empregabilidade: o caminho das pedras. 11. ed. São Paulo : Gente, 1995, p. 53.

MOTTA, F. C. P. Organização e poder: empresa, estado e escola. São Paulo : Atlas, 1996.

MOIRÃO, L.. Oportunidades de qualificação profissional no Brasil: reflexões a partir de um panorama quantitativo. Rer. adm. comtemp., Mar 2009. vol. 13, nº 1. p. 136-153.

NETO, J. A.; AMATO, R de C.F.. Reestruturação industrial, trabalho e (re) qualificação profissional. Revista Gestão Industrial. Paaraná. V. 02, n. 02. p.32-45,2006.

OLIVEIRA, C. A . S. de; BARBOSA, F. K., IGNÁCIO JÚNIOR, A . Normas e regras de padronização para a elaboração de monografias, dissertações, teses e trabalhos acadêmicos –



similares (trabalho de conclusão de curso – TCC, trabalho de graduação interdisciplinar – TGI e outros). V. 6.0. Santos: Fundação Lusíada, 2002.

OLIVEIRA, C. R. de. A relação teoria e prática no estágio supervisionado do curso de Administração. Revista Brasileira de Administração, ano XII – nº 38 – setembro de 2002, p. 10-13; 68.

OLIVEIRA, S.L.de. Sociologia das organizações: uma análise do homem e das empresas no ambiente competitivo. São Paulo: Cengage Learning , 2009.

PINTO, Álvaro V. A questão da universidade. São Paulo: Cortez, 1994.

PRAHALAD, G. H. C. K. Competindo pelo futuro: estratégias inovadoras para obter o controle do seu setor e criar os mercados de amanhã. Tradução de Outras Palavras. Rio de Janeiro : Campus, 1995.

RITTNER, C. L. in: BOOG, G. G. (coord.). Manual de treinamento e desenvolvimento. São Paulo: Makron Books, 1994, p. 361.

SANTOS, N. M. B. F. A gestão acadêmica e o processo de globalização. Artigo do Boletim Pós-Adm, PUC-SP, nº 4, maio/1996.

SILVA, F. A. Administrando pessoas: reflexões do cotidiano de um executivo de recursos humanos. São Paulo : Negócio Editora, 1996.

TACHIZAWA, T. e SCAICO, O . Organização flexível: qualidade na gestão por processos. 1ª edição. São Paulo : Atlas, 1997.