

INFORMAÇÕES GERAIS DO TRABALHO

Título do Trabalho: Formação em gestão: Uma Análise sob a Perspectiva do Mercado de Trabalho

Autor (es): Paulo Aparecido Tomaz; Larissa Ferreira dos Santos*

Palavras-chave: Formação em gestão, mercado de trabalho, competência profissional

Campus: Ribeirão das Neves

Tipo de Bolsa: PIBIC

Órgão Financiador: IFMG

Área do Conhecimento (CNPq): Ciências Sociais Aplicadas

RESUMO

Este artigo tem como objetivo apresentar os resultados parciais de uma pesquisa que está sendo desenvolvida no âmbito do IFMG. Os resultados do trabalho poderão contribuir para compreender melhor as expectativas das empresas em relação ao perfil profissional dos egressos dos cursos de administração ou áreas afins. As instituições formais de ensino têm se preocupado em adequar o perfil dos egressos às exigências do mercado de trabalho. Porém, não há clareza sobre qual é o perfil ideal a ser formado. É comum que haja dúvida tanto por parte do educando quanto por parte das instituições ensino, em relação às competências que devem ser desenvolvidas para alcançar efetivamente ao que foi proposto em relação ao perfil do egresso e às expectativas do mercado de trabalho. Além disso, acredita-se que as instituições formais de ensino são responsáveis pelo desenvolvimento de apenas uma parte das competências necessárias na rotina de um gestor. Para compreender melhor como ocorre esse processo, foi proposta uma pesquisa com o objetivo identificar, analisar e compreender qual o perfil do egresso dos cursos superiores em administração e áreas afins que as instituições formais de ensino superior se propõem formar. Busca, também, compreender quais as principais competências que devem ser desenvolvidas de acordo com a expectativas do mercado de trabalho segundo a percepção dos profissionais de recursos humanos (RH) e demais profissionais que atuam na área. Para se alcançar esse objetivo, está sendo realizado um estudo de caso em dez empresas localizadas na região metropolitana de Belo Horizonte. A pesquisa será predominantemente qualitativa e como instrumento de coleta de dados serão utilizados roteiros de entrevista semiestruturada e a análise documental. Além disso, está sendo realizada pesquisa com uma amostra representativa de coordenadores de cursos na área de gestão em instituições de ensino superior da região metropolitana de Belo Horizonte, bem como profissionais da área de RH atuantes nas empresas e profissionais que atuam com cargos de gestão. A pesquisa se encontra em fase de execução, para tanto, está sendo realizada uma revisão de literatura e análise documental com foco nos Projetos Pedagógicos dos Cursos, elaboração e aplicação de entrevistas. Após o término das entrevistas será feita a discussão e análise dos resultados e apresentação do resultado final da pesquisa. Com a pesquisa espera-se obter informações suficientes para reduzir o gap entre o perfil de egresso dos cursos relacionados à gestão e as competências esperadas pelas empresas.

Quando se trata de desenvolvimento de competências profissionais, normalmente há dúvida, tanto por parte do educando quanto por parte das instituições formais de ensino, em relação aos conhecimentos que devem ser transmitidos, habilidades que devem ser desenvolvidas e mudanças de comportamento que devem ocorrer para alcançar efetivamente o perfil do egresso que esteja em consonância com as expectativas do mercado de trabalho. Além disso, acredita-se que as instituições de ensino são responsáveis pelo desenvolvimento de apenas uma parte das competências necessárias para a execução das atividades atribuídas aos gestores. As demais competências são desenvolvidas na própria empresa por meio de treinamento, desenvolvimento profissional e formação continuada.

Neste sentido, apresenta-se neste artigo os resultados parciais de uma pesquisa realizada no âmbito do IFMG com o objetivo de identificar, analisar e compreender a proposta de formação de competências nos cursos superiores na área de gestão e o perfil que atenda às necessidades reais do mercado de trabalho. Assim, busca-se compreender melhor quais as competências exigidas pelo mercado de trabalho na área em questão e quais as propostas que as instituições formais de ensino apresentam para formação de competência que supra essas necessidades.

Devido as constantes mudanças sociais e do mercado de trabalho não se pode negar que vez ou outra venha ocorrer uma distorção entre o perfil ou competências que as instituições formais de ensino se propõem formar e as habilidades ou competências desejadas pelos empregadores. Assim, a pergunta central que norteia o trabalho é a seguinte: As propostas de formação profissional dos cursos superiores relacionados à gestão estão em consonância com as expectativas do mercado de trabalho? Desse modo, a pesquisa busca investigar as propostas atuais de desenvolvimento de competências pelas instituições voltada para a formação de profissionais na área de gestão e a [in]coerência com o perfil desejado pelas empresas.

Não se pode negar que são muitos os esforços despendidos no sentido de que os egressos dos cursos superiores na área de gestão encontrem colocação no mercado de trabalho. Entretanto, considerando a dinâmica do mercado e até mesmo a diversidade de organizações, muitas vezes, o perfil esperado pelas organizações não coincide com o perfil do egresso dos cursos de gestão. Assim, as habilidades e conhecimentos adquiridos nas universidades são raramente aplicados na prática no mercado de trabalho. Por outro lado, algumas habilidades e conhecimentos necessários, na rotina de um gestor não são ensinados nem discutidos no meio acadêmico. Dessa forma, é comum que o novo profissional tenha que desenvolver novas competências por meio da prática diária.

Consultores na área de RH, especialmente das agências de *Head hunters* afirmam que, embora haja um grande contingente de profissionais em disponibilidade no mercado, atender às empresas empregadora não é fácil, pois o perfil delineado pelos contratantes agregou inúmeras competências difíceis de serem encontradas em uma só pessoa (GRAMIGNA, 2002). Assim, acredita-se haver um *gap* entre as competências desenvolvidas nos cursos superiores na área de gestão e o perfil esperado pelas empresas, uma vez que as transformações ocorridas nos últimos anos têm influenciado significativamente o mercado

de trabalho demandando novas competência, tanto técnicas, quanto humanas para lidar com a realidade das empresas (MURAD, 2017).

Dentre as transformações ocorridas nas últimas décadas destacam-se a reestruturação do processo produtivo, o crescimento do setor de serviços, consumidores mais exigentes e a incrementação nas relações interpessoais. Essas transformações impactam diretamente o sistema educacional uma vez que deve se preocupar com o perfil do egresso para que atendam as expectativas do mercado de trabalho. Assim, o administrador moderno deve aprimorar suas habilidades por meio de atividades variadas para que construa um perfil considerado adequado para o mercado (MOREIRA et al. 2014).

Quando se trata do conceito de competência, pode-se afirmar que existe estreita relação entre competências profissionais e educacionais. Desde o final do século passado, o relatório da UNESCO sobre a educação apontava quatro pilares que a sustentariam, a saber: aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a viver e conviver e aprender a ser (DELORS, 1998). Da mesma forma, o conceito de competência é um conjunto formado por conhecimento, habilidades e atitude que contribuem para o alcance dos objetivos (AMARAL, 2008; FLEURY & FLEURY, 2004; OLIVEIRA, 2009).

O “aprender a conhecer” está relacionado com a aquisição de conhecimento de uma cultura em geral e a busca de conhecimentos especializados, em particular, beneficiando-se assim das oportunidades oferecidas pela educação ao longo da vida (FLEURY & FLEURY, 2004, dessa forma, entende-se que há concordância de que o conhecimento é fundamental para o desenvolvimento de novas competências.

Aprender a fazer vem contribuir não só para uma qualificação profissional, mas, de uma maneira mais abrangente, a competência que torna a pessoa apta a enfrentar numerosas situações e a trabalhar em equipe (FLEURY & FLEURY, 2004; OLIVEIRA, 2009). Esse aprendizado deve, inclusive, abranger diversas experiências sociais ou de trabalho, oferecidas aos jovens e adolescentes, seja espontaneamente na sequência do contexto local ou nacional, seja formalmente, graças ao desenvolvimento do ensino alternado com o trabalho (DELORS, 1998). Assim, entende-se que este aprender a fazer está estreitamente relacionado com a ideia de habilidade explorada no conceito de competência. Estas Habilidades tanto podem estar relacionadas com a tecnologia, ou seja, a aplicação do conhecimento ao modo de produção quanto ao processo operacional.

Aprender a conviver, desenvolvendo a compreensão do outro e a percepção das interdependências – realizar projetos comuns e preparar-se para gerenciar conflitos – no respeito pelos valores do pluralismo, da compreensão mútua e da paz (DELORS, 1998). Dessa forma, entende-se que ao falar de relação interpessoal, necessariamente se remete a uma habilidade humana, pois o gerenciamento de intra e interpessoal requer uma habilidade de conhecimento de si e uma enorme capacidade de empatia.

Para seguir a mesma linha de raciocínio, seria necessário relacionar o conceito de “atitude” quando relacionada à competência, com a definição de “aprender a ser”, nos parâmetros dos pilares básicos da educação. O “aprender a ser” está relacionado com o desenvolvimento das potencialidades para se obter, o melhor possível de si e desenvolver a personalidade e estar em condições de agir com uma capacidade cada vez maior de autonomia, discernimento e responsabilidade pessoal. (DELORS, 1998).

No mesmo sentido, a ideia de atitude quando se trata de competência está relacionada com a proatividade, com a iniciativa, com o julgamento, do que é certo e errado e com a postura enquanto profissional (FLEURY & FLEURY, 2004).

Assim, conclui-se que a formação integral do ser humano está, de alguma forma, ligada à formação profissional, ou pelo menos não pode ser excludente. Dessa forma, é importante que as instituições de ensino, especialmente aquelas voltadas para a formação de gestores compreendam quais são as competências desejadas pelas empresas para que os egressos encontrem com facilidade colocações no mercado de trabalho e, conseqüentemente, aumentem sua empregabilidade.

METODOLOGIA:

A escolha do método a ser utilizado está intimamente relacionada à natureza do problema a ser investigado bem como à postura teórico-metodológica do pesquisador. Morgan (1983) esclarece que a escolha do método científico reforça a ideia de que a visão de mundo e o conjunto de valores que orientam a ação do pesquisador influencia as decisões relativas às estratégias de pesquisa.

Portanto, para alcançar os objetivos da pesquisa, levando em consideração a escassez de estudos científicos que comprovem o tema em questão, está sendo realizado um estudo de caso abordando uma metodologia predominantemente qualitativa tendo em vista que atende melhor às necessidades desse estudo. De acordo com (Mascarenhas, 2012) utiliza-se a pesquisa qualitativa, quando queremos descrever nosso objeto de estudo com mais profundidade. Por essa razão, ela é muito comum em estudos sobre o comportamento de um indivíduo ou de um grupo social. No que diz respeito às investigações as novas propostas de desenvolvimento e das competências atuais, na qual é voltada a formação dos profissionais da área de gestão, se adota também a pesquisa social. Assim sendo, pode-se, portanto, definir pesquisa social como o processo que, utilizando a metodologia científica, permite a obtenção de novos conhecimentos da realidade social (Gil, 1999).

Para compreender melhor o perfil profissional que as instituições de ensino propõem formar, está sendo realizada, também, análise sobre os Projetos Pedagógicos de Cursos (PPC) das instituições de ensino superior, da área de gestão que compuseram a amostra relacionada, assim como, entrevistas semiestruturadas com os coordenadores de cursos, da área de gestão das instituições participantes o presente estudo. Além disso, serão realizadas entrevistas com os profissionais de RH que atuam na área e possuem contato com profissionais de gestão.

Para a obtenção das análises de PPC das instituições participantes, e as entrevistas com coordenadores de curso e profissionais da área de RH, foi utilizada a pesquisa documental que possui atributos favoráveis a esta análise. De acordo com Mascarenhas (2012) existem diversas maneiras de se colher os dados, e cabe ao pesquisador analisar e avaliar, de acordo com o contexto e os objetivos da pesquisa. Isso justifica a escolha da entrevista semiestruturada na pesquisa.

RESULTADOS E DISCUSSÕES:

Conhecer o perfil desejado pelas empresas e o desenvolvimento de competências proposto pelas instituições formais de ensino que ofertam cursos na área de gestão poderá contribuir para que as competências desenvolvidas se adequem às reais necessidades do mercado de trabalho. Além disso, os profissionais, tanto os atuais quanto os futuros, poderão ser agentes de mudança responsáveis pelo desenvolvimento das competências necessárias para um bom desempenho profissional.

Embora a pesquisa esteja em fase de execução, pode-se tirar algumas conclusões sobre o trabalho desenvolvido até o momento. Foram selecionados dez artigos na plataforma scielo para verificar as pesquisas recentes que foram desenvolvidas sobre o assunto. De acordo com as análises preliminares, observou-se que há uma limitação em relação às pesquisas quando o foco é a perspectiva do empregador. A maioria das pesquisas são focadas na perspectiva do aluno.

Além disso, as pesquisas apontaram que existe um gap entre as competências profissionais esperadas pelas organizações e o perfil do egresso. Foi verificado, também que a educação oferecida por instituições de ensino universitário, acaba muitas vezes não conseguindo alcançar as constantes mudanças providas do mercado de trabalho. De acordo com pesquisa realizada por Rocha et al (2010, p. 12) “há uma grande distância entre o que é ensinado na graduação e o que o mundo do trabalho exige. Grande parte do conteúdo dos cursos é de cunho teórico e não prático, o que dificulta a aplicação do conhecimento da vida profissional”.

Dessa maneira, os profissionais de RH enfrentam constantes dificuldades em processos de recrutamento e seleção para conseguirem a contratação de profissionais que possuam as competências necessárias (GONDIM, 2002; ROCHA et al, 2010). Porém, são poucos os estudos que tem como foco as perspectivas do mercado de trabalho ou dos profissionais de Rh que direcionem os indivíduos e definem as competências a serem desenvolvidas. Assim, esse estudo poderá contribuir para melhor entendimento da questão relacionada ao tema. Dessa forma, os resultados da pesquisa poderão contribuir para que as instituições de ensino procurem alternativas que possam diminuir a distância entre as competências desenvolvidas e o que se espera no mercado de trabalho. Assim, é preciso que o currículo leve em consideração tanto os aspectos teóricos quanto os aspectos práticos.

É importante ressaltar que os resultados obtidos até o momento não são definitivos devido ao fato de que outras fases da pesquisa irão ocorrer. Assim, poderão ser encontradas informações relevantes que poderão complementar, suprimir ou contrapor os que foram encontrados até o momento.

CONCLUSÕES:

Como a pesquisa se encontra em fase de execução, as conclusões apresentadas neste artigo estão mais relacionadas às observações empíricas realizadas na trajetória da pesquisa e nas expectativas em relação aos resultados a serem alcançados que as inferências ou conclusões em relação à análise dos dados propriamente ditos.

Entretanto, verifica-se que o trabalho que está sendo realizado tem potencial para contribuir no alinhamento dos cursos superiores na área de gestão em relação à expectativa do aluno e a demanda do mercado de trabalho, visando uma carga acadêmica rica e coerente com as expectativas da empresa ao estabelecerem os critérios no processo de seleção de pessoal. Neste sentido, os resultados definitivos da pesquisa poderão causar diversos impactos no mundo acadêmico e profissional. Além disso, possíveis impactos econômicos, tecnológicos e sociais merecem ser destacados:

Os impactos econômicos estão relacionados à possibilidade de contribuição para os ajustes entre o perfil formado pela instituição de ensino e o perfil que de aluno, cujas competências atendam às reais necessidades do mercado de trabalho. Isso significa que o tempo dispensado na formação dos profissionais está coerente com o desejado pelas empresas, assim, o profissional ao sair da faculdade estará mais preparado para o mercado de trabalho e provocando mudanças na economia. Dessa forma, com o mesmo tempo dispensado aos estudos, terá formado um profissional mais capacitado para atuar no mercado de trabalho.

Assim, recursos que seriam dedicados em treinamento, poderão ser dedicados à criatividade e inovação tecnológica. Além disso, ao compreender melhor o perfil e as competências desejadas pelas empresas, as instituições de ensino superior poderão fazer novas adaptações em seu currículo que contribuirá para o uso da tecnologia existente e a criação de novas tecnologias.

Quanto ao impacto social, o próprio fato de melhorar a empregabilidade do egresso estará influenciando diretamente na questão social, tanto em relação à comunidade acadêmica quanto na comunidade em torno da instituição. Além disso, o tempo dedicado à formação profissional poderá ser conjugado com a formação integral do aluno por meio de projetos, que contribuirá para a vida em sociedade.

Embora a pesquisa não tenha seus resultados definitivos, foi possível observar a necessidade de adequação constante em relação aos conteúdos ministrados nas instituições de ensino para melhor se adequar às necessidades do mercado de trabalho. Porém, outras fases da pesquisa poderão confirmar e fundamentar melhor os resultados alcançados até o momento, como poderá, também, suprimi-los ou refutar as hipóteses até então levantadas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

DELORS, Jacques. **Educação: um tesouro a descobrir**. Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI. São Paulo: Cortez, 1998.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GONDIM, Sônia Maria Guedes. **Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários**. *Estud. psicol.* (Natal), Natal, v. 7, n. 2, p. 299-309, July 2002

GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de competências e gestão dos talentos**. São Paulo: Makron Books, 2002. 161.

MASCARENHAS, Sidney Augusto. **Metodologia Científica**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

MOREIRA, F. M.; Queiroz, T. R.; MACINI, N.; CAMPEÃO, G. H. **Os alunos de administração estão em sintonia com o mercado de trabalho?. Avaliação**: Revista da Avaliação da Educação Superior, 19(1), 61-88, 2014.

MORGAN, G. **Research as an engagement: a personal view**. In: _____. **Beyond method: strategies for social research**. California: Sage, 1983b. p.11-18.

MURAD, Izabela, **O Mercado De Trabalho Na Área De Administração: Analisando A Formação Profissional E As Demandas Das Organizações**. Revista FOCO, 2017.

ROCHA,N.V; KRAWULSKI,E; TAVARES,G.D,A;HELENA,D.P.S. **Da formação superior ao mercado de trabalho: percepções de alunos sobre a disciplina orientação e planejamento de carreira em uma universidade federal**. Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID), 4, Julio,2010.