

Competências Pós-Industriais Exigidas pelas Empresas a Estagiários e Recém-Formados - pesquisa de campo elaborada junto a sete unidades do CIEE localizadas nas maiores regiões metropolitanas do Brasil.

Autoria: Lamounier Erthal Villela, Leyla Maria Felix do Nascimento

RESUMO

O objetivo deste artigo é analisar como as transformações empresariais, inerentes à sociedade pós-industrial, impactam nas competências exigidas aos recém-formados e estagiários nos processos de recrutamento e de seleção. Como referencial teórico identificou-se a partir de autores como Bell, De Masi, Kumar, Morin, Guerreiro Ramos, Vergara e Tenório as mudanças empresariais ressaltando os aspectos: transformações das instituições e valorização da produção intangível, conhecimento como recurso principal, estrutura hierárquica descentralizada e flexível como modo de manutenção competitiva, mobilidade sócio-econômica dependente das competências pessoais e profissionais. A fim de explicar as transformações em voga, foram elaboradas 400 entrevistas distribuídas entre: profissionais de RH, gestores, professores, estudantes e agentes do CIEE que residem e trabalham nas sete maiores regiões metropolitanas brasileiras. Os resultados da pesquisa demonstram que além da formação técnico-instrumental é exigido, em adição, aos profissionais competências substantivas, tipicamente pós-industriais, como: capacidade de aprendizado, visão de mundo, envolvimento, iniciativa, criatividade, autodesenvolvimento, capacidade de trabalho em equipe necessários à contínua transformação organizacional.

Introdução

Este artigo tem como objetivo analisar como as transformações empresariais, inerentes à sociedade pós-industrial, impactam nas competências exigidas aos recém-formados e estagiários nos processos de recrutamento e seleção empresarial. As rápidas transformações no mundo dos negócios promovidos pelo aumento da concorrência oriundo da abertura dos mercados, pelo papel das empresas transnacionais nos cenários local e global, pela necessidade da diversificação produtiva, têm levado as organizações a repensarem os seus recursos humanos e exigir novas competências aos profissionais. De modo a explicar o que se passa nas empresas no tocante aos seus recursos humanos, faz-se necessário estudar tais acontecimentos que poderão elucidar o grau dessa interferência nos universos educação e trabalho, cujos desafios levam as organizações a reverem a sua atuação nos segmentos em que atuam, sendo o capital humano amplamente discutido em todas as esferas organizacionais. Segundo Morin (1999:28):

“o acontecimento é duplamente rico porque permite estudar os processos evolução-involução que desencadeia e porque, quando não se trata de um cataclismo natural, é também desencadeado pela dialética de evolução-involução que trama o futuro das sociedades”

A hipótese que norteou o estudo é que as competências técnico-instrumentais típicas dos currículos dos cursos de graduação não são mais suficientes, sendo então necessário ao recém-formado estar dotado de habilidades pessoais e de conhecimentos extracurriculares que o capacitem de trabalhar em empresas com características pós-industriais.

No artigo intitulado “As Mudanças no Conceito de Capacidade Empresarial – Identificação de Critérios para sua Reavaliação”, Villela e Leôncio (2000:3) abordam as discussões e debates teóricos sobre as transformações que vêm ocorrendo nas organizações tanto no tocante à ambiência como na absorção da mão-de-obra, dizendo que:

“a natureza mais qualitativa da demanda por mão-de-obra, no denominado núcleo formal de trabalho, também está se alterando. Até recentemente, a noção de trabalho era baseada em princípios tayloristas/fordistas, hoje decadentes. Atualmente valoriza-se a capacidade de trabalho e o estoque de conhecimentos de cada indivíduo”.

Logo, o conhecimento relaciona-se diretamente e essencialmente ao ser humano que reage e atua na sociedade a partir do acesso que tem ou não à educação e a sua iniciativa de buscar o seu aprimoramento constante, através da capacidade de “aprender a aprender”. O conhecimento é considerado pelas empresas que atuam em mercado global como um recurso econômico determinante e não se restringe ao uso simples de um equipamento de alta tecnologia, mas naqueles profissionais que são capazes de transformar o conhecimento em benefício para o cliente ou para a sociedade.

Tal prerrogativa pode ser observada nas empresas com características pós-industriais, no que alguns autores chamam a atenção para essas transformações que impactam o modelo de gestão de pessoas, conforme Fischer (2002:13) quando diz que:

“Em empresas submetidas a tal regime de mercado, o comportamento humano passa a integrar o caráter intrínseco dos negócios, tornando-se elemento de diferenciação e potencializando a vantagem competitiva.”

Este artigo se estrutura em três partes: A primeira parte tratará de avaliar o referencial teórico tratando das características originais da sociedade pós-industrial a fim de identificar os impactos decorrentes desta transformação social sobre as capacitações exigidas aos profissionais, as necessidades empresariais e o papel universidades como geradoras de conhecimento. Essa trilogia é fundamental, para o entendimento das exigências no processo de recrutamento de estagiários e recém-formados pelas áreas de recursos humanos das empresas. A segunda parte tratará da metodologia utilizada para a coleta dos dados elaborada através de pesquisa de campo a junto a unidades do CIEE – Centro de Integração Empresa Escola nas maiores sete regiões metropolitanas do Brasil, demandadoras de emprego formal. Na terceira parte, serão apresentados os resultados da pesquisa que indicam as competências caracterizadas neste estudo como pós-industriais.

Referencial Teórico.

Desde a expansão marítima até a II Guerra Mundial as organizações possuíam como base a atuação local. Segundo Tenório (2000:178),

“a partir de 1945 até os dias de hoje todas as regiões do mundo têm passado por processos de interação, em maior ou menor escala, entre países de uma mesma região ou com outras regiões por meio da internacionalização do capital”.

Portanto, já por algumas décadas, o mundo vem experimentando aos poucos essa interação entre países no campo dos negócios, tratando com as diferentes culturas e acompanhando a incorporação do progresso científico e técnico advindos dessas ações translocais. Cabe ressaltar o conceito da globalização da economia que, segundo alguns autores, inspira-se numa interpretação generalizada da teoria da aldeia global exposta pelo professor e sociólogo canadiano Marshall McLuan. Segundo essa teoria, o desenvolvimento acelerado dos meios de comunicação social e da tecnologia de telecomunicação que transformam o mundo numa aldeia global onde todos sabemos de todos, praticamente em tempo real. Ocorre que tal teoria não pode ser generalizada, uma vez que ainda há muito a se estudar para afirmar que a globalização da economia é um fenômeno efetivamente mundial, pois ainda passa ao largo de muitos países subdesenvolvidos e que vivem na mais total miséria, longe de qualquer possibilidade remota de internacionalização de capital. Mas, não se pode negligenciar esse fenômeno em países como o Brasil, que se relaciona com outros países, e que mesmo com todos os limitadores que retardam o seu

desenvolvimento, seja de ordem econômica, política ou social, ainda é uma nação requisitada pelos países do “primeiro mundo”. Também não é possível ignorar o fenômeno da globalização da economia uma vez que vem sendo alvo de acompanhamento por vários autores nos mais diferentes países. As causas de todas essas transformações poderão ser muitas, estando relacionadas às mudanças no campo da economia a partir do século XX, introduzindo mudanças tecnológicas, novas formas de organização do trabalho e na evolução do emprego e do trabalho humano.

A análise das transformações do mercado de trabalho, a que se refere este estudo, e suas conseqüências nas áreas de recursos humanos das empresas e nos perfis profissionais exigidos, está fundamentada em algumas características consideradas como essenciais da Sociedade Pós-Industrial. Segundo Daniel Bell (1973:22), a sociedade pós-industrial originou-se de “uma previsão social referente a uma mudança na estrutura social da sociedade ocidental”. Bell coloca em destaque transformações institucionais e sócio-econômicas que alteram as relações no mercado de trabalho. Transformações estas abaixo listadas, que circunscrevemos a análises de outros autores que complementam o nosso referencial teórico:

Instituições Básicas – a valorização da produção intangível, passa ser o foco na Sociedade Pós-Industrial, caracteriza-se pela consolidação de instituições produtoras do conhecimento, como as universidades, os institutos de pesquisa e cultura; as grandes empresas de comunicação de massa e de serviços, empresas transnacionais que definem marcas e valores e inovações tecnológicas ;

Os Recursos Principais – mão-de-obra e capital, recursos principais na sociedade industrial é substituído na sociedade pós-industrial pela capacidade do indivíduo em sistematizar conhecimentos. Supostamente, liberando-o para atividades mais criativas. Vergara (2000:36) destaca a necessidade de adaptação das empresas em resposta às transformações nos negócios; contudo, nem sempre a identificação de novas qualificações profissionais são reconhecidas as suas reais necessidades. Apontando que :

“É como se empresas flexíveis, adaptáveis às mudanças, socialmente responsáveis e comprometidas com a aprendizagem, pudessem prescindir, abrir mão de pessoas com idênticas características”.

A Estrutura Profissional - Outro ponto a ser considerado na Sociedade Pós-Industrial foi à estrutura profissional que evoluiu para uma sociedade de serviços, gerando um rápido crescimento de oportunidades de emprego para profissionais liberais e de nível técnico.

Seria o surgimento de uma nova camada de profissionais que priorizam a ciência e a técnica em substituição aos operários da classe industrial. Para os teóricos da sociedade da informação o que está em jogo é a qualidade da nova força de trabalho que não se restringe aos homens, mas também ao trabalho feminino exigindo altos níveis de qualificação técnica e conhecimento teórico que, paralelamente, demandarão “longos períodos de educação e treinamento” (Kumar 1997:37).

O Local Típico - O local típico, também deve ser alvo de estudo neste trabalho, por contemplar uma nova forma de atuação das empresas denominadas transnacionais que passam a atuar em mercado global, sendo capazes de procurar no mundo todo, “pessoas, recursos financeiros e matérias primas” (Keegan e Green, 1999:18) que as tornem competitivas no mercado internacional. As grandes fábricas deram lugar às empresas dotadas de um sistema de informações *on line* com capacidade de pesquisar nos diferentes ambientes do mundo aqueles fatores que as desafiam a atuar no mercado global tal como “oportunidades, tendências, riscos e recursos” (op.cit. 1999:32).

Os Atores Sociais Centrais - Os teóricos apontam para uma nova classe de trabalhadores da era do conhecimento que retratam a qualidade da força de trabalho e, segundo eles, os

trabalhadores científicos, técnicos e profissionais, do nível superior são responsáveis pelo crescimento ocupacional da Sociedade Pós-Industrial. Alguns autores, como Kumar (1997:37), expressam o anseio de que surgira uma “nova classe de serviço de trabalhadores do ramo do conhecimento, homens e mulheres” e que eles dependerão de constantes treinamentos e educação prolongada de modo a ocuparem esses novos espaços ocupacionais.

O Fator de Mobilidade Sócio-Econômico - Alguns autores discutem se a tecnologia da informação não evidencia uma teoria taylorista, uma vez que a organização vem exigindo dos trabalhadores alta qualificação e como pré-requisito a formação acadêmica superior, levando-os a uma “proletarização” do que propriamente a uma profissionalização. Podemos evidenciar tal consideração em Kumar (1997:37) quando diz que

“Esse processo pode ser disfarçado com grande eficiência por estatísticas ocupacionais que sugerem uma força de trabalho mais culta e treinada. O crescimento do credencialismo – isto é, a exigência de credenciais (qualificações) mais altas para os mesmos empregos – e o conhecido processo da inflação de rótulos de emprego e autopromoção ocupacional, podem criar a impressão, inteiramente errônea, de crescimento de uma sociedade mais “culta”.

A Sociedade Centrada no Mercado - Outros autores questionam se a natureza humana encontra-se refém de uma política cognitiva quando as pessoas são levadas a agir, decidir e fazer escolhas de uma forma utilitária, não levando em conta os aspectos subjetivos da sua vontade própria. Para esses teóricos, o homem, dentro de uma sociedade centrada no mercado, é apenas uma criatura que se comporta de acordo com os processos auto-reguladores de mercado, revertendo-se na exploração da capacidade humana de produção.

Como o estudo pretende focar as exigências requeridas pelas empresas em um processo de recrutamento e seleção, há de se questionar se os profissionais, de uma maneira geral, estão sendo induzidos a adquirirem habilidades levando em conta puramente os interesses do mercado produtivo e deixando de lado os interesses inerentes à sua auto-realização.

Recorrendo a Guerreiro Ramos (1989:105), encontramos a fundamentação para uma das consequências destas transformações da sociedade pós-industrial quando da exclusão de trabalhadores considerados “poucos qualificados” ao dizer que:

“ Na sociedade de mercado, atualmente, apesar do fato de que a produção de bens e serviços demonstrativos equivale, se é que não excede, a produção dos bens e serviços primaciais, o mercado está de novo incapaz de proporcionar empregos para todos os que desejam trabalhar. Isso se transformou numa tendência estrutural secular, que desafia qualquer sistema de políticas econômicas, incluindo aqueles de natureza keynesiana.”.

No tocante ao Brasil registra-se neste estudo que suas diversidades de crescimento e desenvolvimento fazem com que o país reúna elementos de sociedades pré-industrial, industrial e pós-industrial, ocasionando um misto das influências dessas sociedades comparando-as com as características delimitadas por Bell.

Para alguns autores o crescimento desordenado do Brasil e a forte concentração de renda vem ocasionando várias consequências sociais que retardam a introdução do país num modelo de desenvolvimento. Fausto Boris (2002:555) ressalta essas diversidades :

“No campo, o avanço da agroindústria não chega a encobrir a dura realidade dos “sem-terra”, da ocupação de terras indígenas, das mortes de sindicalistas, da destruição de florestas e poluição dos rios”.

Ao mesmo tempo em que as tecnologias adentram o país e os próprios processos agrícolas, podendo indicar elementos da sociedade pós-industrial, no Brasil, ainda, luta-se por um pedaço de terra, característica da sociedade pré-industrial.

No que se refere à estrutura empresarial, Belluzo (2002:219) chama a atenção para a estagnação das empresas quando diz que:

*“a) Manteve-se inalterada a forma de organização capitalista, caracterizada pela dominância da empresa “especializada”, em contraposição ao grupo multissetorial.
b) A recessão determinou a paralisação das operações de muitas empresas de pequeno porte e concentrou produção e vendas, afetando, principalmente, a pequena e média empresa. Em particular, as vendas externas que mereceram incentivos e a prioridade da política de ajuste favoreceu a concentração dos mercados em benefícios da grande empresa. A concentração de capital durante o ajuste recessivo deu-se, portanto, predominantemente na forma relativa; de qualquer forma, não se desdobrou no fortalecimento de grupos ou em conglomerados de empresas.”*

A partir desses elementos, o trabalho situa a situação diversa do nosso país com referência aos de outros países, fazendo com que este estudo não cometa a ingenuidade científica de aplicar integralmente as características da sociedade pós-industrial assinaladas por diferentes autores, de uma forma homogênea na sociedade brasileira.

Pelo contrário, o trabalho ressalta que as transformações do mercado de trabalho, aqui tratadas, aplicam-se às empresas com características pós-industriais, daí porque o universo a ser trabalhado são empresas de grande porte, que tem no valor da sua produção destacamente fatores intangíveis, tais como detenção conhecimentos, estruturas em redes, valorização de marcas, desenvolvimento contínuo de inovações.

De forma a reunir outros elementos que possam fundamentar este referencial teórico, retrata-se as experiências vividas por instituições como o Centro de Integração Empresa-Escola - CIEE, através da concessão de estágios aos estudantes e *trainees*, que, nos últimos dez anos, recorreram ao Centro com perfis de vagas com as características apresentadas por Bell.

O estágio de estudantes é uma atividade de complementação curricular e objetiva conciliar os conhecimentos teóricos ministrados em sala de aula com a realidade do mundo do trabalho. Há alguns questionamentos, por parte especialmente dos educadores, sobre o objetivo da empresa ao captar estagiários. Se o interesse decorre de uma carência de mão-de-obra de baixo custo, ou do seu entendimento do papel que exerce naquela formação jovem, ou, ainda, como uma ferramenta de captação de seus recursos humanos de acordo com a necessidade de realimentação do quadro funcional.

O programa *trainee*, tal como o estágio, tem sido utilizado por algumas organizações como um recurso de captação e preparação desses recém-formados na sua política de gestão de recursos humanos.

De acordo com alguns autores, é através do desenvolvimento das suas competências que um profissional poderá se tornar competitivo no mercado de trabalho, reunindo os conhecimentos adquiridos, as habilidades físicas e mentais, o modo de atuar e a experiência adquirida ao longo da vida.

O caso CIEE pode demonstrar que, ainda numa fase anterior à formação dos estudantes, as empresas já estão se “preocupando” em recrutar esses futuros profissionais e exigindo pré-requisitos que não se restringem ao currículo acadêmico.

Moura e Carvalho (1999:150) citam as competências universais de McCauley (1989), dentre elas a de:

“como adaptar-se a mudanças e situações ambíguas; assumir riscos; dominar rapidamente novas tecnologias; ter espírito de decisão; administrar equipes com

eficácia; ter sensibilidade; manter o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal; praticar o autoconhecimento; bom relacionamento; e atuar com flexibilidade”.

No que se refere às lideranças, Prahalad e Hamel (1995:5) ressaltam essas competências que, segundo eles, precisam estar dispostas a reavaliar continuamente a visão da empresa de acordo com o futuro, porque “ É preciso energia intelectual substancial e constante para desenvolver respostas sólidas e de alta qualidade para perguntas”.

Os elementos extraídos dos relatórios do CIEE do Rio de Janeiro (2000) que, de acordo com as áreas profissionais solicitadas, demonstraram que os cursos complementares e as habilidades pessoais ganham especificidade, conferiram o abordado neste referencial teórico:

<p align="center">Quadro 1 PERFIS DAS VAGAS DE ESTÁGIOS ATRAVÉS DO CIEE</p>		
Características	ANO 1990	ANO 2000
Empresas por porte:		
Micro	-	28%
Pequeno	6%	13%
Médio	42%	23%
Grande	52%	36%
Nível de Ensino:		
Médio	55%	30%
Superior	45%	70%
Cursos de Maior Oferta:		
Médio	Técnico de administração, técnico de contabilidade, secretariado e edificações.	Técnico de informática, técnico de eletrônica, técnico de mecânica e técnico de telecomunicações.
Superior	Administração, Contabilidade, Economia, Engenharia Civil, Engenharia Elétrica e Engenharia Mecânica.	Telecomunicações, Informática, Administração, Publicidade e Propaganda.
Cursos Complementares	- datilografia	- Informática (92%), inglês (63%) e espanhol (2%).
Competências	- comunicação e criatividade.	- cultura geral, hábito de leitura, fluência verbal, liderança, marketing pessoal, iniciativa e criatividade.

Fonte: Relatórios Gerenciais CIEE Rio de Janeiro (2000). .

3. Metodologia

Com o estudo de caso do Centro de Integração Empresa-Escola pretendeu-se analisar todas essas transformações do mercado de trabalho, analisando as demandas de competências exigidas aos estagiários, trainees e profissionais pelas empresas conveniadas ao Centro.

A metodologia utilizada orientou-se com o objetivo de identificar os principais elementos da Sociedade Pós-Industrial, comparando-os com os aspectos evidenciados de competências requeridas ou desejadas, a partir dos olhares e das falas dos próprios e diversos atores sociais, oriundos dos locais típicos pesquisados como: empresas; universidades e unidades do Centro de Integração Empresa-Escola das cidades da amostra.

A metodologia abrangeu técnicas diferentes, através da aplicação de questionários e realização de entrevistas individuais, porém complementares, de modo a integrar os respectivos benefícios e superar as limitações de cada instrumento de coleta.

O universo da pesquisa de campo foi composto de empresas privadas de grande porte (com características pós-industriais, conforme o descrito no referencial teórico) demandantes de mão-de-obra de recém-formados ou em formação que se relacionam com o CIEE.

A amostra foi selecionada a partir da estratificação em sete regiões metropolitanas do Brasil, onde, também, encontram-se unidades do CIEE, cujas cidades apresentam o maior percentual de emprego formal no país, conforme a revista Exame (Ano 34, nº 19, 20.09.2000), tendo como fonte a Geografia de Mercado. As regiões metropolitanas e os seus respectivos percentuais de empregos formais de cada região no total do Brasil, identificadas pela fonte citada, são: São Paulo - 19,1%; Rio de Janeiro - 9,4%; Belo Horizonte - 4,6%; Porto Alegre - 3,7%; Curitiba - 2,7%; Salvador - 2,5% e Recife - 2,4%.

A amostra foi estratificada por acessibilidade e por tipicidade, em função do caso CIEE, totalizando 400 pessoas entrevistadas, distribuída de acordo com o percentual atribuído a cada cidade metropolitana (op.cit 2000, nº 19).

Os sujeitos da pesquisa foram:

- a) os profissionais das áreas de recursos humanos das empresas conveniadas que utilizam o CIEE para programas de estágios e trainee;
- b) os profissionais de diferentes áreas de atuação nas empresas conveniadas ao CIEE;
- c) os professores universitários cujas instituições de ensino são conveniadas ao CIEE;
- d) os estudantes de ensino superior que estudam nas instituições de ensino conveniadas ao CIEE.
- e) os executivos do Centro de Integração Empresa-Escola.

A pesquisa deu início em 24 de agosto de 2001 e encerrou-se em dezembro de 2001. Foi realizada em sete cidades metropolitanas, segundo a ordem apresentada na amostra: São Paulo (172 questionários), Rio de Janeiro (84 questionários), Belo Horizonte (42 questionários), Porto Alegre (34 questionários), Curitiba (24 questionários), Salvador (22 questionários) e Recife (22 questionários).

Inicialmente foram elaborados os diversos instrumentos de coletas de dados e identificados, por contatos, os elementos a serem estudados: questionários e entrevistas estruturadas.

Com o apoio e adesão do Centro de Integração Empresa-Escola foram constituídas as equipes locais para aplicação dos questionários buscando uma diversidade maior de opiniões de acordo com as categorias dos atores sociais de interesse da pesquisa. Todos os questionários foram acompanhados de uma carta da autora explicando o objetivo da pesquisa e a sua finalidade, agradecendo a contribuição significativa de cada participante.

Nas cidades pesquisadas as equipes foram constituídas de técnicos do CIEE, com experiências em trabalhos de campo e nos contatos com os diferentes sujeitos. O CIEE, em cada estado, possui equipes especialmente para contatar escolas e universidades, bem como o meio empresarial. Possui um alto índice de atendimento a estudantes, tendo em todo o Brasil um banco de dados com cerca de dois milhões de estudantes cadastrados, sem contar o acesso direto às universidades por conta dos convênios estabelecidos. Toda essa infra-estrutura ficou à disposição dos autores para realização deste estudo.

Em outubro de 2001, ocorreu a segunda etapa do trabalho, a pesquisa exploratória, baseada em entrevistas com profissionais de recursos humanos, reitores, executivos, empresários (entrevista A) e executivos do CIEE de vários estados (entrevista B), totalizando 17 entrevistas.

Os dados dessa fase da pesquisa foram coletados através de entrevistas estruturadas em dois modelos:

Entrevista A – destinou-se a coletar dados sobre as transformações que estão ocorrendo na sociedade e as interferências nos meios acadêmicos e empresariais e, assim como nos perfis profissionais exigidos.

Entrevista B – destinou-se a coletar dados a partir das experiências vividas pelos executivos do CIEE de forma que se pudesse compará-las com as apontadas pela Entrevista A e a pesquisa de campo realizada.

O tratamento dos dados permitiu identificar e relacionar: os principais impactos das transformações do mercado de trabalho, a partir das características da Sociedade Pós-Industrial, nas empresas brasileiras de grande porte e que atuam no mercado global; as competências exigidas por essas empresas aos profissionais; as principais características das profissões a partir da formação acadêmica; as características atuais e transformações dos meios da educação e do trabalho.

E, posteriormente, descritas essas características e identificadas as competências existentes nas atuais gerações de profissionais, foi realizada uma confrontação com as competências exigidas pelas políticas de recrutamento das empresas que são objeto deste estudo, o que permitiu analisar se sofrem impactos ou não provenientes dessas transformações do mercado.

3. Os Resultados da Pesquisa de Campo

O trabalho procurou responder ao problema formulado quanto à análise de até que ponto as transformações do mercado de trabalho interferem nas competências exigidas pelas empresas, que apresentam características da sociedade pós-industrial, aos profissionais, estagiários e recém-formados quando da captação de seus recursos humanos, através do estudo de caso do CIEE – Centro de Integração Empresa-Escola?

Os resultados dos dados coletados junto ao CIEE, a pesquisa de campo e o referencial teórico demonstraram que as empresas de grande porte e transnacionais estão sendo influenciadas pelos impactos da globalização onde a tecnologia da informação, tal como o apontado pelos teóricos da sociedade pós-industrial, impondo uma nova dinâmica organizacional. Para sobreviverem a essas transformações, tais empresas desenvolvem um mecanismo de gestão que privilegia aspectos organizacionais, como: recursos humanos, processos de informação dinâmicos, com a aplicação da tecnologia da informação, estruturas organizacionais flexíveis e o estímulo maior à gestão do conhecimento.

Através do estudo dessas transformações do mercado de trabalho foi possível estabelecer algumas correlações com as características da Sociedade Pós-Industrial levantadas por Daniel Bell apud De Masi (1999:49), de modo a melhor compreender o problema investigado.

No tocante às *instituições básicas*, as empresas recrutam profissionais e estagiários, em sua grande maioria, do ensino universitário, demonstrando a valorização do nível de formação do indivíduo. Tal observação pôde ser constatada nos relatórios do CIEE e na pesquisa de campo, quando 53% dos profissionais de recursos humanos assinalaram o ensino superior como os cursos exigidos com maior frequência. Alguns teóricos criticam essa absorção de mão-de-obra por considerá-la sub-utilizada em atividades não condizentes com esse grau de instrução, no que para alguns autores gera uma “proletarização”.

Os *recursos principais* traduzem-se na necessidade das empresas de maior fluência da comunicação/informação; produção do conhecimento; flexibilidade da gestão e recursos humanos valorizados, incentivando a produção do conhecimento. Esses elementos foram evidenciados quando, as empresas entrevistadas, classificaram as competências exigidas aos candidatos, como de maior importância o “comunicar-se eficientemente” (70%), o “pensamento criativo” (65%) e o “autodesenvolvimento” (58%).

Identifica-se com maior intensidade o local típico citado por Bell, quando trata da “descentralização das fábricas” e das “dimensões adequadas” que fazem com que as organizações se preocupem com a logística e a distribuição de seus produtos.

A necessidade de recursos humanos qualificados e de administradores da informação, com ênfase na contratação de tecnólogos, fazem destes os *atores centrais* da sociedade pós-industrial, conforme os elementos coletados neste trabalho científico. O índice obtido pela área tecnológica (36%) demonstra a presença crescente desse campo do conhecimento nas organizações. Por outro lado, o fato dos profissionais das ciências humanas ter apresentado, na pesquisa de campo, o mais alto índice de recrutamento pelas empresas (53%); poderá estar relacionado à própria estrutura organizacional que, independente da atividade fim, contempla em seus quadros profissionais as áreas administrativas, marketing e recursos humanos.

Observou-se o *fator de coesão*, através da maior interatividade entre as empresas, clientes e nações, provocando redes múltiplas de comunicação e a *dimensão local* com forte tendência das organizações em possuir uma dimensão transnacional, através da importância dada à cultura geral (60%), ao domínio de idiomas (53%) e o domínio da tecnologia (58%). Especificamente, a Internet e a intranet foram as ferramentas da tecnologia da informação mais citadas pelos executivos nas entrevistas realizadas.

No tocante a *estrutura psíquica*, foram identificados elementos que confirmam a pressão sofrida pelos trabalhadores que, segundo as empresas pesquisadas, deve-se a sua necessidade, de “apresentar um diferencial competitivo no mercado”, levando a um ambiente de alta competitividade.

Esse elemento identificou uma personalidade narcisista, conforme apontado por Bell apud De Masi (1999:49), evidenciadas no estudo pelas exigências aos candidatos de um “pensamento criativo” (65%) e do seu “autodesenvolvimento” (58%). Por outro lado, apesar de exigirem aos profissionais tais competências individuais, as empresas ainda insistem na “capacidade de trabalhar em equipe” (75%).

Levanta-se neste trabalho o questionamento: como lidar com a competência de “trabalhar em equipe”, um profissional que é sabedor de que tem que ser competitivo e apresentar resultados individuais de desempenho, sem os quais, provavelmente, não obterá sucesso profissional?

O *fator de mobilidade* do profissional, segundo as empresas, é oriundo da relação entre o seu grau de competência técnica (instrumentalidade) e as competências pessoais (subjetividade) que deverá proporcionar a promoção do seu ganho mensal e de sua ascensão na organização.

Na pesquisa de campo com os profissionais de recursos humanos e as empresas entrevistadas, constatou-se que a formação acadêmica, a busca de aprimoramento constante, os cursos pós-universitários, vêm fazendo com que haja um maior reconhecimento, através de “cargos e salários compensadores”, aos profissionais que se enquadram nesse perfil de “estudante permanente”.

Tanto o referencial teórico e a pesquisa de campo identificaram elementos de que, para as empresas, o alto nível de escolaridade do trabalhador (pós-graduação, mestrado e doutorado) aliado ao desenvolvimento de competências necessárias (conhecimento, habilidades e atitudes) correspondem à demanda que o mercado exige.

As empresas na pesquisa de campo e nas entrevistas apresentaram elementos de *relações com tempo e espaço*, bem como *cenários e previsões*, que poderiam evidenciar uma possível realidade de “orientação para o futuro”.

Porém, o que se observou foi uma preocupação com o “aqui e agora”, um “real time”, face ao processo contínuo de mudanças advindas dos impactos e transformações do mercado de trabalho. Tal prerrogativa pôde ser observada quando da exigência ao

profissional de “flexibilidade” (63%), denotando o quanto às empresas estão preocupadas com a capacidade de reagir e apresentar soluções aos diferentes cenários do mundo dos negócios.

O alto índice de desemprego, *desvantagem* da sociedade pós-industrial, apontado pelas empresas entrevistadas, poderá identificar uma necessidade por parte dos profissionais de se adaptarem a esses cenários, às custas, muitas das vezes, da sua própria realização profissional. Guerreiro Ramos (1989:92) abordou esta questão, conforme o referencial teórico deste estudo, classificando o mercado como a “força modeladora da sociedade”.

No tocante as principais competências pessoais e profissionais requeridas pelas empresas em sua política de recrutamento e seleção de candidatos, o trabalho pôde elaborar uma classificação das mesmas à luz da razão instrumental e da razão substantiva. Isto porque, observou-se que as competências solicitadas aos profissionais não se restringem tão somente ao conhecimento técnico e a formação acadêmica, mas aos aspectos comportamentais. De uma maneira geral, as competências, atualmente exigidas, evidenciam um impacto substancial nas empresas oriundo das transformações do mercado de trabalho.

Os aspectos comportamentais (atitudes), apontados neste estudo, denotam uma tendência das empresas, à luz da razão substantiva, de exigirem de seus profissionais: iniciativa, dinamismo, bom relacionamento interpessoal e facilidade para trabalhar em equipe. Há dez anos atrás, segundo o referencial teórico e a pesquisa de campo, aos profissionais eram exigidos uma formação técnica mais qualificada, não sendo as competências comportamentais consideradas pelas organizações num simples processo de seleção.

Exigiam-se, até então, dos trabalhadores, um fiel cumprimento da assiduidade e pontualidade, forte hierarquia, especialização (formação específica) e conhecimento de datilografia (substituída pela informática).

Os elementos identificados neste estudo qualificam as competências, dividindo-as em três aspectos: conhecimento, habilidade e atitude.

Sendo para os entrevistados o conhecimento e a habilidade (instrumentalidade) adquiridos na formação escolar e com a prática profissional e as atitudes (substantividade), no cotidiano da vida pessoal e profissional, conforme o que se pode observar no quadro referente aos dados apresentados na pesquisa pelos profissionais de recursos humanos:

Quadro 2 – Competências solicitadas pelo RH, segundo sua importância.	
COMPETÊNCIAS	Importante e Muito Importante

CAPACIDADE DE TRABALHAR EM EQUIPE	90%
RELACIONAMENTO HUMANO	90%
COMUNICAR-SE EFICIENTEMENTE	81%
PENSAMENTO CRIATIVO	80%
FLEXIBILIDADE	76%
AUTODESENVOLVIMENTO	75%
DOMÍNIO DE NOVAS TECNOLOGIAS	73%
CONHECIMENTO DE OUTRO IDIOMA	41%
CULTURA GLOBAL	39%

Fonte: elaboração própria

Quase as totalidades dos sujeitos pesquisados, dentre eles encontravam-se professores e reitores, consideraram a formação acadêmica aquém do exigido pelas empresas no tocante às competências profissionais e pessoais requeridas aos trabalhadores. Ressaltam que as empresas exigem competências pessoais e as universidades estão se preocupando somente com o desenvolvimento da competência técnica. Tais assertivas vão de encontro ao referencial teórico deste estudo quando diferentes autores chamam atenção para um ensino que não desenvolve o pensamento reflexivo e subjetivo, ficando a criatividade e a iniciativa como requisitos cada vez mais difíceis de se adquirir ao longo da vida acadêmica, devido à inibição da auto-orientação.

Quadro 3 – Formação Acadêmica segundo o RH e Professores						
Na sua opinião, a formação acadêmica do profissional é suficiente?						
	RH		Professores		TOTAL	
	Quant	%	Quant	%	Quant	%
Inteiramente Suficiente	2	3%	6	11%	8	7%
Suficiente	21	36%	24	42%	45	39%
Pouco Suficiente	28	47%	23	40%	51	44%
Insuficiente	8	14%	3	5%	11	9%
Não opinou	0	0%	1	2%	1	1%
TOTAL	59	100%	57	100%	116	100%

Fonte: elaboração própria

Por outro lado cabe o questionamento de se as respostas dadas não poderiam também evidenciar uma sociedade centrada no mercado, distanciando-se de um ensino que leve o aluno a essa capacidade de autodesenvolvimento.

A maior parte das empresas respondentes aos questionários (56%), diferentemente dos participantes das entrevistas estruturadas, assinalaram não exigir a competência do domínio de idioma estrangeiro. Porém, dentre os idiomas citados, há de se ressaltar o índice considerado elevado da solicitação do inglês (39%), demonstrando uma competência que cresce no grau de exigência dessas empresas. Acresce a estes dados

alguns elementos apontados no referencial teórico deste trabalho, demonstrando a necessidade das empresas interagirem com outros países, conquistando novos mercados, fazendo com que o idioma inglês seja uma competência instrumental importante para os profissionais da sociedade pós-industrial.

No tocante à competência domínio da informática, os profissionais declararam na pesquisa de campo que possuem este domínio. Porém, tal como o idioma, não adquiriram na universidade. Cabe uma análise: foram as transformações na sociedade pós-industrial que os levaram a adquirir o domínio da informática? O que fazer com milhares de profissionais que não tiveram acesso a essa tecnologia, ou que não dispõem de recursos financeiros para adquirir o domínio dessa competência? O que fazer com profissionais que não possuem essa habilidade em lidar com o computador, por dificuldades inerentes à sua capacidade de aprendizagem?

No que se refere às competências apontadas neste estudo, resta questionar se, a todas essas exigências, estão as empresas dispostas a investir no preparo dos seus profissionais e interagir com o meio acadêmico. O que seriam essas competências? Seriam para atender ao imediatismo de uma necessidade emergente do mercado? Por outro lado, as empresas estão dispostas a investir na educação e em programas de desenvolvimento profissional para o suprimento dessas “deficiências”?

Sendo este trabalho um estudo de caso do CIEE, cuja área de atuação se propõe ao estímulo das práticas de programas de estágios de estudantes nas empresas, pôde-se concluir, através da pesquisa de campo, que as empresas estão contratando estagiários (97%) com o mesmo nível de exigência quando da contratação de profissionais. Estes pré-requisitos fazem dos cursos de ensino superior os mais absorvidos pelas empresas, indiferentemente do ramo de atividade. As competências, tais como criatividade, relacionamento interpessoal, comunicação, domínios do idioma e informática, foram observadas.

Tal procedimento vem sendo segundo os elementos levantados neste estudo, uma questão de estratégia nas organizações. As áreas de recursos humanos estão exigentes nos processos seletivos de estudantes ao utilizar os programas de estágios como um recurso de captação e desenvolvimento de talentos futuros, conforme declaração de 83% das empresas pesquisadas: “nos últimos 25 anos tem sido a melhor fonte de renovação do quadro profissional da empresa” (Entrevistado D, p.85).

Cabe uma análise: Seria o estágio, efetivamente, um instrumento de recrutamento das empresas preparando os seus futuros profissionais, devido a uma necessidade de suprir uma parte da formação acadêmica? O estágio de estudantes atenua as dificuldades de aquisição futura de profissionais qualificados? As empresas possuem um papel fundamental nessa formação complementar de estudantes? As transformações da sociedade pós-industrial incentivaram as empresas no Brasil a aderirem ao programa de estágio?

Para os executivos do CIEE entrevistados, as exigências de competências pessoais, o aspecto atitudinal, a qualificação técnica são essenciais para qualquer candidato a estágio.

O domínio da informática e de um segundo idioma, também, considerados pré-requisitos indispensáveis. Configuram-se, ainda, nos dados do CIEE, uma exigência maior do ensino superior, com 4.003 das 6.340 vagas do ano de 2001, confirmando, também, as universidades como as instituições básicas desta sociedade.

Através dos estágios, segundo os executivos do CIEE e os executivos de empresas entrevistados, os estudantes têm a oportunidade de interagir com o mercado produtivo e buscar o seu autodesenvolvimento numa situação real de trabalho.

A importância da educação profissional no estudo, também, foi identificada por possuir, segundo os entrevistados, três dimensões: a dimensão acadêmica (currículo), a laboral (experiência adquirida no mundo do trabalho) e a investigativa (resolução de

problemas e criatividade). O questionamento é: o estágio efetivamente pode ser um seguro instrumento de validação do ensino teórico, possibilitando aos jovens um melhor preparo para o mercado de trabalho nesta sociedade pós-industrial? O estágio poderá ajudar os estudantes a vencerem as barreiras de natureza pessoal e profissional que surgem no dia-a-dia da atividade laborativa?

Procurou-se conhecer, através da pesquisa de campo, se os estágios estavam sendo estimulados pelas universidades, no que ficou evidenciado que sim por 86% dos professores universitários e, portanto, deve ser considerado como um instrumento importante para o jovem estudante na sua formação profissional.

Tal como indicado no referencial teórico, as pessoas fazem a diferença nas organizações. E, por sua vez, as empresas estão preocupadas com a sua competitividade, sua sobrevivência diante das transformações, e não conseguem estabelecer suas estratégias somente em máquinas e tecnologias.

Através da pesquisa com os estudantes foi possível coletar elementos que revelam a preocupação, também, das novas gerações da sociedade pós-industrial em atender aos perfis exigidos pelo mercado de trabalho. No quesito considerado “muito importante”, 71% dos estudantes registraram a capacidade de trabalhar em equipe; 65% o relacionamento humano, 51% a tecnologia da informação (por reconhecerem que dependerão dela o resto de suas vidas); 47% a flexibilidade (sabem que terão de atuar em situações imprevistas devido aos diferentes cenários) e 56% a comunicação (por viverem num mundo mais interativo e globalizado).

Observou-se, ainda, uma preocupação dos estudantes quanto à eficácia do ensino no tocante às competências necessárias que precisam adquirir para ter competitividade no mercado de trabalho, onde 76% responderam que atende em parte as suas expectativas.

Pelas diversidades dos contextos político, sócio e econômico do Brasil, este estudo também ressalta o quanto às empresas brasileiras, em especial as áreas de recursos humanos, necessitam do maior entendimento dos benefícios dos estágios para os jovens. O estágio pode ser um investimento educativo que agrega valor à formação dos jovens estudantes, segundo os respondentes da pesquisa de campo. Não é raro no Brasil encontrar empresas que utilizam estagiários de maneira equivocada, como substituição de mão-de-obra, desviando desta forma, do objetivo deste valioso recurso de preparação e formação profissional.

Outro dado a ser considerado é a universidade corporativa como uma modalidade de ensino ainda em crescimento no Brasil, cabendo ressaltar o investimento nesse segmento pelas organizações entrevistadas (nove empresas), o que pode demonstrar uma necessidade da área empresarial de buscar alternativa própria de qualificação de seus profissionais.

Talvez estes sejam elementos contributivos deste trabalho, para uma análise maior sobre o surgimento das universidades corporativas, por outros investigadores científicos, procurando levantar as necessidades que levaram essas empresas a adotarem esta modalidade de ensino.

O que alguns autores no referencial teórico questionam é se esse papel de capacitação estaria nos novos desafios da escola, na busca do ensino mais reflexivo, com a promoção de um maior desenvolvimento do pensamento criativo de seus alunos. Por outro lado, o trabalho identificou, também, que as universidades (47%) possuem ensino à distância, fazendo com que as pessoas possam usufruir um recurso de educação à distância, em *real time*, ampliando dessa forma as oportunidades de uma formação acadêmica.

Cabe tratar nestas conclusões do enfoque dos educadores que, embora na pesquisa de campo tenham sido bastante críticos quanto à insuficiência do ensino acadêmico (40%), o mesmo não ocorreu quando estes responderam considerando que o ensino atende em parte

(88%) às expectativas das empresas. O que falta ao sistema de ensino para preparar melhor o profissional, segundo a ótica dos professores?

Outro elemento que poderá ser considerado é a possibilidade da crescente participação da mulher no mercado de trabalho, como uns dos atores centrais da sociedade pós-industrial, tal como o observado por Bell, quando, através dos relatórios do CIEE, observou-se que as empresas optantes por determinado gênero nos perfis de estágios oferecem 16% de vagas do sexo feminino contra 11% de vagas do sexo masculino.

Ressalta-se que muito ainda poderia se aprofundar neste trabalho científico sobre todas as questões aqui levantadas dos impactos sofridos pelas empresas oriundos da globalização no tocante aos seus recursos humanos e, em especial, nos processos seletivos de seus profissionais e estagiários. Toda a pesquisa de campo e as entrevistas formuladas foram de empresas e universidades parceiras dos trabalhos desenvolvidos pelo CIEE que, habitualmente, incentivam programas de estágios e de recém-formados o que poderia levar a uma análise parcial das questões apresentadas.

A representatividade da amostra das empresas pesquisadas e a abrangência territorial podem evidenciar elementos favoráveis de que há uma pertinência por parte das empresas em dotar os seus recursos humanos com perfis e competências profissionais que atendam aos impactos sofridos na sociedade pós-industrial.

5. Bibliografia

- BELL, Daniel. **O advento da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Editora Cultrix Ltda, 1973.
- BELLUZO, Luiz Gonzaga, Almeida, Júlio Gomes. **Depois da queda: a economia brasileira da crise da dívida aos impasses do real**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.
- BENTO, Maria Aparecida Silva. **Ação afirmativa e diversidade no trabalho – desafios e possibilidades**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.
- BRIDGES, William. **Um mundo sem empregos**. São Paulo: Makron Books, 1995.
- DE MASI, Domenico (coord). **A sociedade pós-Industrial**. 3. ed. São Paulo: Senac, 1999.
- DRUCKER, Peter. **Sociedade pós-capitalista**. São Paulo: Pioneira, 1993.
- EXAME. São Paulo: Abril, ano 34, n. 19, 20 set. 2000.
- FAUSTO, Boris. **História do Brasil**. 10.ed. São Paulo: Editora Universidade de São Paulo, 2002.
- FRANÇA-LIMONGI, FISCHER, André Luiz e vários autores. **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.
- KEEGAN, Warren J., GREEN, Mark C. **Princípios de marketing global**. São Paulo: Saraiva, 1999.
- KUMAR, Krishan. **Da sociedade pós-industrial à pós-moderna: novas teorias sobre o mundo contemporâneo**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1997.
- MORGAN, Gareth. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996.
- MOURA, Ana Rita de Macêdo, CARVALHO, Maria do Carmo Nacif. **Libere a sua competência**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.
- MORIN, Edgar. **A religião dos saberes: o desafio do século XXI**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.
- MORIN, Edgar. **Cultura de massas no século XX**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1999.
- PRAHALAD, C. K., HAMEL, Gary. **Competindo pelo futuro**. Rio de Janeiro: Campus, 1995.

- RAMOS, Alberto Guerreiro. **A nova ciência das organizações? Uma reconceituacao da riqueza das nações**. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 1989.
- TENÓRIO, Fernando Guilherme. **Flexibilização organizacional, mito ou realidade?** Rio de Janeiro: FGV, 2000.
- VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2000.
- VILLELA, Lamounier Erthal; LEONCIO, Juscelino. **As mudanças no conceito de capacidade empresarial - identificação de critérios para sua reavaliação**. Workshop ANPROTEC. Belém, 2000 – disponível em *CD Room*.