

Formação rápida

Para vencer a escassez de mão de obra especializada, empresas tem à sua disposição uma gama de cursos de curta duração. Só é preciso, em alguns casos, vencer o preconceito

Por Rodolfo C. Bonventti

O alerta vem desde o ano passado, quando, em plena conjuntura econômica mundial em crise, o mercado brasileiro já sofria com a escassez de talentos e de mão de obra disponível: é preciso formar profissionais qualificados. E as previsões não são nada otimistas; muito pelo contrário. A retomada do crescimento da economia brasileira como um todo já disponibiliza, neste momento, mais de nove mil vagas para especialistas em segmentos como o da indústria de exploração mineral, da tecnologia da informação (TI), da engenharia, da administração e finanças, e, claro, de analistas e gerentes de recursos humanos. Só a indústria de petróleo fala em 250 mil novos empregos até 2016. Especificamente para este setor, o governo, preocupado com o gap de mão de obra especializada, tem procurado algumas saídas e uma

delas, já implantada, foi a criação do Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural, mais conhecido como Promimp, que tem o objetivo de ampliar a participação da indústria nacional no fornecimento de bens e serviços e treinar mais de 200 mil profissionais em cinco anos, principalmente engenheiros e especialistas nas áreas de óleo, petróleo e gás.

Outros dados que reforçam a necessidade de desenvolver rapidamente um contingente de mão de obra especializada vêm de pesquisas como a realizada pelo Datafolha, no primeiro trimestre deste ano, junto às maiores empresas do país. O estudo mostrou que 59% dessas companhias vão abrir vagas até o final deste ano - e só no primeiro trimestre de 2010, 69% dessas mesmas empresas já admitiram, em média, 30 novos colaboradores cada uma delas.

Outra pesquisa, realizada mundialmente pela Right Management tendo como base o ano de 2009, apontou que a escassez de talentos é uma das maiores preocupações das grandes corporações e dos diretores de RH dessas companhias. Segundo esse estudo, os cargos que demandam mão de obra especializada são os que os empregadores encontram maior dificuldade para preencher. Em seguida vêm as posições de representantes de vendas, engenheiros, técnicos e pessoal administrativo.

No Brasil, um estudo da DBM apontou que a procura por executivos nas empresas cresceu 57%, em 2009 em relação a 2008, e os setores que mais despontaram foram os de serviços de informática e o de eletroeletrônicos, com destaque para as vagas de profissionais que atuam nas áreas comercial, de vendas e de

A man in a dark suit, white shirt, and a red, white, and blue striped tie stands in an office. He is smiling and has his hands in his pockets. In the foreground, several silver laptops are open on desks. The background features large windows with a view of a city. A yellow bar is at the top of the page.

Borges, da Veris Educacional:

é preciso colocar o
tecnólogo também nos
planos de carreira

marketing. "As empresas estão contratando mais diante das perspectivas favoráveis para 2010, além, claro, do impacto positivo esperado para a nossa economia por conta dos eventos como a Copa do Mundo e as Olimpíadas no Brasil", explica Cláudio Garcia, presidente da DBM Brasil. Ele acrescenta, ainda, que o atual cenário econômico mostra que a ampliação do contingente que forma a classe C brasileira deu um fôlego extra para a demanda por mais executivos. E é esse mesmo cenário positivo que pode explicar a crescente oferta de cursos para tecnólogos para a população nos mais diferentes níveis e segmentos, já que esses programas são mais rápidos (de dois ou três anos, no máximo) e voltados para as necessidades e demandas do mercado de trabalho.

Trata-se de uma opção interessante para profissionais e empresas. Para as pessoas, esses cursos são um caminho mais rápido para chegar ao mercado de trabalho. Além disso, é uma oportunidade de curso que discrimina menos a faixa etária de quem os frequenta - segundo uma pesquisa da Associação Nacional de Educação Tecnológica (Anet), realizada em 2006, a idade média dos alunos que buscam essa modalidade de formação é de 30 anos. Esses cursos também são recomendados para quem trabalha em uma determinada área, enxerga perspectivas de crescimento ou de rápida ascensão profissional nesse segmento ou em um correlato e ainda não possui um curso superior. Já para a empresa, os cursos tecnólogos são um caminho para formar ou desenvolver mais rapidamente seus profissionais, com a possibilidade de focar de maneira mais apropriada suas demandas e necessidades.

Expansão para outros mercados Originalmente, esses cursos surgiram voltados apenas para o setor de tecnologia, mas, com a expansão do mercado em novos segmentos, o conceito também se expandiu e, hoje, eles atendem as mais diferentes áreas do mercado. E com o crescimento da demanda, a sociedade e, principalmente, as empresas passaram a enxergar e a aceitar com mais naturalidade os diplomas de tecnólogos.

De acordo com consultores, as empresas que abrem vagas para os tecnólogos ganham em termos de produtividade, aumentam a sua competitividade e registram altos índices de melhoria nos seus processos, pois investem realmente em profissionais qualificados. Segundo Francisco Borges, diretor da Veris Educacional, o mercado quer um profissional que atenda rapidamente a sua necessidade, a demanda que ele possui. Por essa razão, os gestores de recursos humanos buscam mais o profissional e não o currículo em si - o que fortalece um programa mais enxuto e focado como o do tecnólogo. No entanto, ainda existem algumas barreiras a serem ultrapassadas por esses cursos. Borges destaca que as empresas estatais, por exemplo, precisam colocar o tecnólogo também nos planos de carreira. "Há, ainda, um certo preconceito de castas em algumas organizações que contratam e selecionam via editais. Acredito que o preconceito com o tecnólogo está muito mais na esfera acadêmica do que no mercado propriamente", diz. Apesar dessas barreiras, desde que o diploma venha de uma escola de renome no mercado, que ofereça um conteúdo de qualidade, os empregadores já vêem e



Adriana, da ESPM:

graduação já não garante mais o ingresso e a ascensão profissional

reconhecem o tecnólogo tanto quanto um bacharel, especialmente se eles concorrem a vagas que exigem grande conhecimento técnico ou são novos nichos de mercado. "Desde a década de 90, as empresas começaram a exigir curso superior para a maioria dos cargos e, com isso, houve a abertura de muitas faculdades para atender a demanda", conta Alda Kuznecov, gerente corporativa de recursos humanos da Vicunha Têxtil. Na época, ela conta, já era discutida, nos fóruns de RH, a necessidade de investimento nos cursos técnicos. "E não aconteceu por acaso o sucesso do Senai, Senac e, recentemente, das Faculdades de Tecnologia (Fatecs), porque é preciso inserir os jovens no mercado de trabalho e uma qualificação técnica deve ser o caminho para os setores industrial e de serviços", afirma Alda.

Bacharelado depois Adriana Gomes, do Núcleo de Gestão de Pessoas da ESPM, destaca que diferentemente de outras épocas, a graduação já não garante mais o ingresso e a ascensão profissional, pois, na sua imensa maioria, a qualidade do ensino superior não qualifica o profissional para a demanda do mercado. "São cursos informativos e não de formação, infelizmente. Assim, sobram vagas para profissionais

técnicos. O que era o patinho feio ontem, hoje torna-se uma oportunidade bastante interessante". O consultor do Idort/SP, A. J. Limão Ervilha tem uma opinião parecida. Para ele, em função da falta de mão de obra especializada, o tecnólogo é bem cotado durante um processo de seleção em qualquer circunstância. Até porque um bacharelado pode ser obtido durante a fase do emprego que ele conseguiu, como uma benesse da empresa. "Já atendi várias empresas que têm dificuldade em ter profissionais qualificados e, dessa forma, investem na formação do nível técnico do funcionário e depois, em uma segunda fase, na sua formação acadêmica". Para o professor e reitor da UniCarioca, Celso Niskier, existem nichos interessantes no mercado para o tecnólogo. "Esse curso é a melhor opção para quem busca uma formação de nível superior de curta duração, focada nas aplicações da tecnologia em uma gama variada de setores. Enquanto o bacharel é capaz de desenvolver novas tecnologias, é o tecnólogo que será capaz de aplicá-las na solução de problemas concretos. Em uma empresa moderna, que busca inovar e crescer, há de se combinar bacharéis e tecnólogos na mesma equipe, cada qual com o seu perfil profissional", diz.

Inserção mais rápida

O fato de os tecnólogos não saírem perdendo nos processos de recrutamento e seleção é reforçado por Charys Oliveira, gerente responsável pelo processo de seleção e contratação da Othos Telecomunicações. Ela afirma que esses profissionais não necessariamente ficam atrás em relação aos bacharéis. "Vai depender da estratégia de recursos

humanos da empresa contratante e quais os requisitos para a vaga. Ao tecnólogo, geralmente são destinadas as vagas de executores, possibilitando aos bacharéis disputarem as vagas que mesclam execução com gestão", conta. Charys diz que sempre gostou, em termos de formação ideal para um profissional, da antiga fórmula do chamado segundo grau técnico, que garante um bom emprego no início da vida adulta, um ensino superior que acompanhe essa linha de conhecimento do ensino médio e uma pós-graduação somente após dois ou três anos no mercado profissional. "E esta pode ser na área que o profissional mais se identificou", destaca. É o que também pensa a autora do livro *Liderança: a força do temperamento*, a consultora de carreiras e de empresas Maria da Luz Calegari. Ela ressalta que os cursos de graduação tecnológica têm duas grandes vantagens. A primeira refere-se à inserção mais rápida no mercado de trabalho. A segunda é que, se o estudante quiser, depois, aproveitar os créditos obtidos nas disciplinas em um curso de graduação plena, poderá fazê-lo com facilidade. "Mas o profissional tem de estar ciente de que essa escolha tem de ser genuína, ou seja, deve estar de acordo com os seus talentos, interesses e perspectivas futuras de carreira." Ou seja, como consultores de mercado e profissionais de RH são unânimes em afirmar: todo conhecimento agrega valor à carreira, mas é importante ter em mente que esse conhecimento esteja alinhado com os objetivos de carreira e com as competências de cada um. Isso reforça a ideia de que o profissional não prescindia de um planejamento da sua carreira.

Demanda em crescimento

- Dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira indicam que há no Brasil, hoje, 4.355 cursos superiores de tecnologia, divididos em 171 instituições estaduais; 343 federais e 3.773 instituições privadas de ensino. Por outro lado, o número de vagas desses cursos tem aumentado muito de ano a ano e já representam quase 8% do total de matrículas do ensino superior brasileiro.
- Os cursos de tecnólogos que registram maior procura hoje nas instituições de ensino superior, em todo o Brasil, são: gestão de RH; marketing; redes de computadores; logística; sistemas de informação; gestão empresarial e desenvolvimento de sistemas.
- Um levantamento do Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) indica que continuam em alta as carreiras de: administração, ciências contábeis, ciência da computação, comércio exterior, engenharia, ciências atuariais e direito. Mas a curto prazo, são muito promissoras as de administração pública, agronegócio, direito ambiental e do consumidor, biocombustíveis, ciências biomédicas e genética e de consultoria em geral.
- Segundo o Ministério da Educação (MEC), que realizou recentemente uma pesquisa voltada para esse tipo de formação, 93% dos formados em cursos tecnólogos começam a trabalhar em até um ano após a conclusão do curso na área escolhida, sendo que mais de 70% deles na área em que se graduaram.