



Preconceito de casta

Especialistas de RH dizem que os tecnólogos são a saída para o atual apagão de mão de obra brasileiro, mas temem resistências pontuais ao curso

Rodolfo C. Bonventti

iStockphoto

No momento em que o país vive um apagão de mão de obra especializada, naturalmente os cursos superiores de tecnologia crescem para atender a essa demanda e voltam a ser considerados como uma importante ferramenta estratégica para enfrentar o problema. O preconceito, porém, persiste. Especialistas de recursos humanos são unânimes em dizer que, na hora da contratação, o que vale é a competência indivi-

dual, mas em ambientes acadêmicos e estatais a resistência a esses profissionais ainda é recorrente.

A origem de tais posturas, porém, é o que se mostra ainda mais surpreendente. Na avaliação de Francisco Borges, diretor da Veris Educacional, por exemplo, o preconceito com relação aos formados em cursos superiores de tecnologia está muito mais na esfera acadêmica do que no ambiente corporativo, onde se poderia pensar que ele fosse mais natural.

"O mercado quer alguém que atenda rapidamente a sua demanda e, por isso mesmo, os profissionais de recursos humanos buscam mais o profissional e não o currículo em si", descreve. O diretor da Veris lembra, no entanto, a dificuldade desses profissionais de ultrapassarem as barreiras do serviço público. "Sem dúvida, e principalmente nas empresas estatais, é preciso colocar o tecnólogo também nos planos de carreira. Há ainda um certo preconceito de casta em algumas

Oportunidades à vista

Cursos tecnológicos de maior procura

- Gestão de RH
- Marketing
- Redes de computadores
- Logística
- Sistemas de informação
- Gestão empresarial
- Desenvolvimento de sistemas

Carreiras em alta

- Administração
- Ciências contábeis
- Ciência da computação
- Comércio exterior
- Engenharia
- Ciências atuariais
- Direito

Áreas promissoras

- Administração pública
- Agronegócio
- Direito ambiental e do consumidor
- Biocombustíveis
- Ciências biomédicas e genética
- Consultoria em geral

empresas que contratam e selecionam via editais", admite.

Mas, para os consultores do mercado, 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. Isso porque investem realmente em profissionais qualificados. O preconceito tem perdido força principalmente pela percepção de que há cada vez mais profissionais tecnológicos ocupando espaço no mercado de trabalho com uma boa formação superior.

"Porém, é importante ressaltar que a graduação ainda tem um peso maior na contratação, pois o profissional precisa pensar também ao longo da sua carreira", acentua Ana Paula Priminini, gerente de recursos humanos da Vicunha Têxtil.

A comparação com o bacharelado continua sendo inevitável mesmo. E

nem sempre ela é negativa para os que procuraram uma formação específica num curso superior de tecnologia.

Adriana Gomes, do Núcleo de Gestão de Pessoas da ESPM, destaca que, diferente de outras épocas, a graduação já não garante mais o ingresso e a ascensão profissional.

"Infelizmente, o ensino superior não qualifica o ingressante para a demanda do mercado. São cursos informativos e não de formação", acredita. "Assim, sobram vagas para profissionais técnicos nas mais diversas áreas. O que ontem era o *patinho feio*, hoje se transforma em uma oportunidade bastante interessante", compara.

O consultor do IDORT/SP, A.J.Limão Ervilha tem uma opinião parecida. "Pela 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 como uma benesse da empresa dentro da sua política de retenção de talentos. Já atendi várias empresas com dificuldade em ter mão de obra qualificada que investem na formação de nível técnico do funcionário para depois, em uma segunda fase, investir na sua formação acadêmica", descreve.

Charys Oliveira, gerente responsável pelo processo de seleção e contratação da Othos Telecomunicações, afirma que os tecnólogos não saem necessariamente perdendo em um processo de seleção em relação aos bacharéis.

"Depende 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", explica.

Anúncio



Borges, da Veris: o RH busca o profissional e não o currículo

Otimismo para o ano que vem

A retomada do crescimento da economia 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.

Pesquisa realizada pelo Datafolha, no primeiro trimestre deste ano, com as maiores empresas do país, mostrou que 59% delas vão abrir vagas até o final do ano. 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 ainda essa mesma pesquisa, a mão de obra especializada é o cargo que os empregadores encontram maior dificuldade de preencher. Em segui-

da vêm os cargos de representantes de vendas, engenheiros, técnicos e pessoal administrativo.

No Brasil, um estudo da DBM apontou que a demanda por executivos nas empresas cresceu 57% em 2009 em relação a 2008 e os setores que mais demandaram 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 marketing.

“O dado confirma a expectativa de crescimento da economia brasileira. As empresas estão contratando mais diante das perspectivas favoráveis para 2010, além, claro, do impacto positivo esperado para a nossa economia por conta de eventos como a Copa do Mundo e as Olimpíadas no Brasil”, explica Cláudio Garcia, presidente da DBM Brasil. O executivo complementa. “O atual cenário mostra que a ampliação do contingente que formou a classe C brasileira deu um fôlego extra para a demanda por mais executivos nas corporações.”

Dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) indicam que são oferecidos no Brasil atualmente 4.355 cursos superiores de tecnologia, divididos em 171 instituições estaduais, sendo 343 federais e 3.773 instituições particulares de ensino superior. 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.

Isso quer dizer que tanto as instituições de ensino quanto alunos e o mercado de trabalho estão em sintonia nas demandas atuais de mão de obra qualificada. Os cursos tecnológicos que registram maior procura nas instituições de ensino superior em todo o Brasil hoje são: gestão de RH; marketing; redes de computadores; logística; sistemas de informação; gestão empresarial e desenvolvimento de sistemas. Segundo pesquisa recente do Ministério da Educação, 93% dos tecnólogos começam a trabalhar em até um ano após a conclusão do curso, e mais de 70% deles na área em que se graduaram.

Um levantamento do Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), porém, 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 áreas de administração pública, agronegócio, direito ambiental e do consumidor, biocombustíveis, ciências biomédicas e genética e de consultoria em geral.

Preocupado com essa falta de mão de obra especializada, o governo 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 de treinar mais de 200 mil profissionais em cinco anos, principalmente engenheiros e especialistas nas áreas de óleo, petróleo e gás.