

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XXI Jornada de Pesquisa

O PAPEL DA UNIVERSIDADE NA FORMAÇÃO DO PERFIL PROFISSIONAL¹

Roberto Montagner Buron².

¹ Projeto de dissertação do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu - Desenvolvimento

² Aluno do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu - Desenvolvimento na UNIJUI

INTRODUÇÃO

O papel das universidades no mundo extrapola a simples tarefa de formar jovens para o mercado de trabalho, incluindo em seus planos de ensino e suas metodologias a tarefa de atribuir a eles o senso crítico, e prepara-los para uma sociedade em transformação, uma sociedade competitiva e capitalista. Mas, além disso, ainda surge outra necessidade, a de inovar através da pesquisa, e da inovação surge então o empreendedorismo como forma de tornar úteis estas inovações.

A universidade em si contempla uma proposta de formar jovens para o mercado de trabalho, através do conhecimento formado e lapidado dentro dela mesma. Utiliza a pesquisa para gerar novos conhecimentos e qualificar os processos de ensino e aprendizagem. Tartaruga (2010) afirma que o papel da universidade não termina no primeiro ciclo de aprendizagem que é a formação acadêmica, este ciclo nunca encerra, pois o mercado de trabalho exige cada vez mais, a sociedade muda e se adapta aos novos cenários locais, regionais, nacionais e até mesmo globais, e a própria ciência é um organismo vivo que se supera a cada momento.

As universidades têm atribuições específicas para o desenvolvimento dos territórios. Tanto do lado do ensino, formando mão-de-obra qualificada nas mais diferentes áreas e, também, requalificando a força de trabalho já inserida no mercado; quanto do lado das pesquisas desenvolvidas em seus laboratórios, centros e grupos de pesquisa, gerando novos conhecimentos em ciências básicas que não raro auxiliam no melhoramento de atividades produtivas. (TARTARUGA, 2010).

A responsabilidade da universidade aumenta a partir do momento que cria e concentra um grande número de conhecimentos essenciais para o desenvolvimento local e regional. A pesquisa passa a trazer benefícios à sociedade, e o conhecimento passa a ser epistemológico gerando novas perspectivas sobre os mesmos fatos sociais, criando novos fatos e questionamentos a partir de uma sociedade em transformação, desenvolvendo desta forma o capital humano necessário ao desenvolvimento socioeconômico, do local para o regional, seguindo a lógica de que a transformação deva ocorrer de dentro para fora.

Os benefícios sociais surgem indiretamente através das melhorias ocorridas nas empresas, nos seus processos produtivos através da pesquisa, e no seu aumento de competitividade através da inovação. A geração de emprego e renda ainda é a base que sustenta a sociedade, e essa geração de renda provem do lucro, do superávit econômico local e regional, portanto o papel da universidade vai

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XXI Jornada de Pesquisa

muito além da complexa tarefa de educar os jovens para o mercado de trabalho, para a sociedade e para a vida, exercendo influências diretas na qualificação das Instituições em seu entorno.

A universidade, portanto, concentra um estoque de conhecimento técnico e científico à disposição da sociedade e este estoque está dividido entre material escrito, capital humano e registros de pesquisas, mas a identidade da universidade está inserida em sua representatividade na sociedade e sua participação nas transformações sociais. Tartaruga (2010) destaca ainda como papel das universidades o ensino, a pesquisa e os serviços à comunidade, este último como externalização do conhecimento gerado e como forma de contribuição à sociedade em que está inserida, mas tendo como principal produto a formação profissional.

De acordo com o Ministério da Educação, existem três tipos de universidades: As Instituições públicas, geridas pelo Estado e constituídas como uma das necessidades básicas da sociedade que é a educação, estando presente nos maiores centros do país. São responsáveis pela formação superior nas áreas de interesse socioeconômico do País, tendo um formato de gestão puramente estatal e restrita ao orçamento da União, o que as torna insuficiente para a demanda existente, e que geram a oportunidade do surgimento dos próximos dois tipos de Instituições.

As Instituições privadas, geridas pelo mercado, com base nos interesses do capital e exclusivamente com fins lucrativos. São caracterizadas pela rapidez na gestão e pela capacidade de investimento, porém, para elas, a pesquisa e extensão ocorrem quase que exclusivamente por interesses econômicos, apenas em atendimento às demandas que sejam lucrativas.

E, por fim, as Instituições comunitárias, geridas pela sociedade, nascem a partir da necessidade da própria comunidade que não é atendida pelo estado e esta necessidade precursora também em outras áreas como a saúde e assistência social, são constituídas como Instituições sem fins lucrativos em benefício exclusivo para a própria sociedade.

METODOLOGIA DA PESQUISA

Para o desenvolvimento adequado desta pesquisa, sempre permeando dentro dos limites do método científico, caracteriza-se como uma pesquisa básica de bibliografia, partindo dos estudos já realizados no projeto de dissertação de Mestrado, apresentando a discussão sobre a importância do perfil profissional e o papel da Universidade no contexto do desenvolvimento local e regional.

O PERFIL PROFISSIONAL IDEAL PARA O MERCADO DE TRABALHO

Conceitua-se perfil profissional como uma soma de habilidades cognitivas, técnicas e atitudinais e comportamentais de um sujeito, sendo de relevante importância para atender as necessidades de mercado. Passou-se o tempo em que o apenas saber fazer era suficiente para contemplar as exigências do mercado de trabalho, agregando-se a isso surgiram o saber (ter o conhecimento de como fazer) e o saber ser (comportamento). A soma destes três fatores, ter conhecimento, ter

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XXI Jornada de Pesquisa

habilidades e ter comportamento adequado ao que é exigido, completam as capacidades necessárias à formação de um bom profissional.

O estudo das competências surgiu na década de 80 na Europa a partir da evolução do estudos das ciências organizacionais, agregando os aspectos comportamentais aos aspectos puramente técnicos privilegiados até então, pois o homem máquina herdou estas características da revolução industrial, considerado como um modelo de tempos e movimentos das concepções tayloristas e fordistas. A partir daí surgindo o tripé formador de competências; os conhecimentos, as habilidades e as atitudes. Podendo ser definido também pelos três saberes; o saber fazer que é a dimensão prática, o saber ser, que é a dimensão do carácter e da personalidade e o saber agir, que é a dimensão da capacidade de trabalhar em equipe e de resolver problemas. São diversas as definições sobre competências, Souza et all (2011) faz uma revisão bibliográfica sobre a definição de competências para contribuir com as discussões.

AUTOR	DEFINIÇÃO
Durand (1999)	Competências são conhecimento, habilidades e atitudes necessárias para se atingir determinados objetivos
Fleury & Fleury (2001)	Competência é saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agregam valor econômico à organização e valor social ao indivíduo
Flink e Vanalle (2006)	As competências podem ser de três tipos: essenciais, funcionais e individuais. Os autores utilizam os estudos de McClelland para avaliar as competências que devem ser desenvolvidas
Le Boterf (1995)	A competência é o saber agir responsável e que é reconhecido pelos outros. Implica saber como mobilizar, integrar e transferir os conhecimentos, recursos e habilidades, num contexto profissional determinado
Levy-Leboyer (1997, p.13)	Competências são "repertórios de comportamentos que algumas pessoas dominam melhor que outras, o que as fazem mais eficazes em uma determinada situação"
Prahalad e Hamel (1998, p. 298)	"As competências essenciais são o aprendizado coletivo na organização, especialmente como coordenar as diversas habilidades de produção e integrar as múltiplas correntes de tecnologia"
Real Academia Espanhola (2000)	Competência é "[...] tanto obrigação como atitude ou habilidade para fazer algo".
Santos (2001, p.27),	Competência "não é apenas conhecimento e habilidades para a realização do trabalho (saber fazer), mas também atitudes, valores e características pessoais vinculados ao bom desempenho no trabalho (querer fazer)"
Zafirian (2003, p.137)	"Competência é a tomada de iniciativa e o assumir de responsabilidade do indivíduo sobre problemas e eventos que ele enfrenta em situações profissionais"
Zarifian (2001, p.66); MEDEF (1998) ²	Competência profissional "[...] é uma combinação de conhecimentos, de saber-fazer, de experiências e comportamentos que se exerce em um contexto preciso"

Definições de competências Fonte: Souza et all (2011, p. 8)

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XXI Jornada de Pesquisa

O perfil profissional ideal ainda é um tema que merece muita atenção no mercado de trabalho, nem só culpa dos jovens que saem de uma formação superior pouco preparados para as dificuldades do mercado, como nem só é culpa do mercado que só aponta defeitos no comportamento e nas habilidades destes jovens, mas não esclarece o que os tornaria ideal para cumprir com as demandas, tanto na área pública quanto na área privada.

O estabelecimento de competências e qualificações é identificado como o principal conjunto de qualidades que integram o potencial de um profissional, porém o comportamento assumido por este acaba comprometendo um importante conceito, a “entrega”. Carvalho (2012) destaca a importância da capacidade do profissional em desenvolver o conceito de “entrega”, mas este só é possível a partir do momento que a organização esclarece o que deseja deste profissional e que tenha claro o que é sustentabilidade organizacional.

O conceito da “entrega” está totalmente relacionado a formação de competências e qualificações de um profissional e como podemos verificar no exemplo levantado por Carvalho (2012), não tão natural assim realizarmos esta ligação entre a qualificação profissional recebida em suas formações, a competência técnica desenvolvida e por fim saber como aplicar e obter resultados satisfatórios à organização, se esta ainda nem sabe o que é primordial a sua sustentabilidade como uma organização competitiva.

<u>Espera:</u>	<u>Entrega:</u>	<u>"Gaps":</u>
Interagir com a Direção, Pares e colaboradores; Coordenar e orientar; Disponibilizar recursos; Gerenciar alternativas; Incentivar e motivar; Conhecer e gerir processos; Monitorar desempenhos; Adaptar para rentabilizar; Cumprir as metas; Satisfazer clientes, Acionistas e colaboradores.	Interação parcial; Parcial conhecimento dos processos gerais; Ter conhecimentos e habilidades na rotinas de sua área; Buscar motivação; Obedecer diretrizes; "Ter pessoas certas nos lugares certos"; Focar em resultados.	Consenso; Conhecer Estratégia; Conhecer o "todo"; Integrar processos; Adaptação ao job; Monitorar com Precisão; Desenvolver pessoas para agregar valor; Cumprir as metas; Satisfação.

Quadro de gaps entre as competências gerenciais esperadas e as entregues Fonte: Fernandes (2006, p. 86)

Fernandes (2006) aponta a distância entre o que a organização espera de um profissional e o que ele efetivamente consegue entregar à organização, chamando isso de desalinhamento estratégico em relação às competências gerenciais. Este desalinhamento estratégico entre o perfil profissional oferecido e o demandado, supera o que entende-se como básico, as capacidades e competências. Neste conceito de “entrega”, potencializa-se as atitudes, comportamentos, capacidades e competências que farão do profissional um agente adaptativo e ativo às dificuldades encontradas na organização, contemplando este alinhamento estratégico, a partir desta entrega. Em outras palavras,

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XXI Jornada de Pesquisa

identifica-se a falta do “algo a mais” que torna efetiva sua integração aos objetivos organizacionais e o que se tem discutido mais objetivamente nas áreas de Recursos Humanos, que é como internalizar os objetivos organizacionais no perfil profissional.

O termo “profissional” vai além do simples trabalhador que atua na indústria, no comércio ou na prestação de serviço, o empresário também é um profissional e um empreendedor, então qual deveria ser a gama de competências formadoras de um perfil profissional?

Hoje em dia, cada vez mais as empresas procuram “verdadeiros” profissionais para trabalharem nelas. Com isso, é evidente que não há mais espaço no mercado de trabalho para profissionais medíocres, desqualificados e despreparados para a função a ser exercida, mas sim para profissionais habilidosos, com pré-disposição para o trabalho em equipe, com visão ampliada, conhecimento de mercado, iniciativa, espírito empreendedor, persistente, otimista, responsável, criativo, disciplinado e outras habilidades e qualificações, [...] BATISTA (2004, p. 11)

Percebe-se que a quantidade de qualidades esperadas de um profissional o tornaria quase perfeito, mas se o ambiente onde ele está inserido não permite que ele construa estas qualidades ou pior, se este ambiente não permite que ele desempenhe estas qualidades se já as tiver. O tema perfil profissional ideal é bem mais complexo que simplesmente exigir uma lista de habilidades técnicas e comportamentais. A grande pergunta que permeia a formação profissional dos jovens para o mercado de trabalho é se devem ser generalistas ou especialistas. Para Batista (2004), a resposta é nem um e nem outro, deve procurar um meio termo ampliando os conhecimentos em área afins e aprofundando-se nos temas inerentes a seu desejo profissional.

Na construção de um perfil profissional há ganhos em se tornar generalista, devido a disponibilidade de atuar em diversas outras áreas à que pretendia inicialmente, uma das formações mais comuns à formação generalista é a Administração, que em sua base teórica transcorre sobre diversas áreas da ciência, dando ao estudante uma visão mais ampla sobre o mundo empresarial, porém outras áreas exigem uma especialização como é o caso das áreas mais técnicas, as ciências exatas e aí o perfil profissional é construído com base nesta área especificamente e para atuar em outra área terá que novamente se especializar, os casos mais comuns são as profissões regulamentadas.

Sob outra linha de análise poderíamos considerar que o profissional, a nível de produção, deve ser especialista em uma área específica e conforme vai subindo de cargo deve ser mais generalista, a fim de ampliar seu campo de visão dentro de uma organização. Em resumo, um profissional especialista tem melhor inserção no mercado de trabalho, porém tem seu crescimento limitado a cargos técnicos e para conseguir subir de cargo deve se tornar também um profissional generalista, pois precisa compreender outras áreas além da sua formação profissional especializada.

A sociedade da informação tem um papel essencial na formação do perfil profissional. A partir do momento que se tem a disposição uma grande quantidade de informações com acesso facilitado e na maioria gratuitamente, o nível de conhecimento e acesso à informações é cada vez mais

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XXI Jornada de Pesquisa

acelerado. Silva e Ribeiro (2012, p.) afirmam que “os efeitos da tecnologia acentuaram-se de forma paradigmática, tendo a informação digital tomado conta do cotidiano das pessoas e transformado a vida em sociedade de uma forma muito profunda”.

Por um lado, o acesso à informação via internet facilitou muito a disseminação do conhecimento, mas por outro lado alienou a sociedade a métodos práticos e rápidos, porém frágeis e superficiais, perdendo assim a capacidade de pesquisa e investigação. O reflexo deste aprendizado virtual está explícito na formação profissional dos novos ingressantes no mercado de trabalho e essa sem dúvida é uma das reclamações nas organizações públicas e privadas. Essa transformação no aprendizado já ocorreu na formação básica e já interfere no perfil profissional atual.

[...] o tema educação e trabalho pode ser entendido a partir de duas perspectivas: a de que não há relação entre os dois termos e a de que, ao contrário, ela vem se estreitando em decorrência do reconhecimento que a educação, ao qualificar os trabalhadores, pode vir a contribuir para o desenvolvimento econômico. GONDIN (2002, p. 299)

Historicamente a educação evoluiu como uma necessidade de atender a demandas mais nobres que o simples papel de formar jovens para o mercado de trabalho e desta forma que se mantinha afastada das necessidades das organizações empresariais, porém esta realidade foi mudando a partir da necessidade da profissionalização nas organizações e o ensino passou a cumprir este papel de formar profissionais para o mercado de trabalho, consolidando a união entre educação e trabalho.

Mayrer (2010) identifica quatro funções primordiais para a vida profissional, a primeira é a econômica, contemplando as necessidades de sustento da família; a segunda são as necessidades sociais, como fonte de satisfação de necessidades de integração; a terceira é o status e o prestígio como necessidade de posicionar-se socialmente; e a quarta é a psicológica, como forma de fixação de sua identidade, sua autoestima e sua auto-realização.

Na construção do perfil profissional Mayrer (2010) aponta três dimensões como sendo as principais, a dimensão técnica, conceituada pelo “como fazer” e que ferramentas usar; a dimensão essencial, conceituada pelas competências adquiridas a longo prazo, como a criatividade, a confiança, a liderança, entre outras; e a dimensão humana, conceituada pela capacidade de viver em sociedade compreendendo suas necessidades. A autora afirma que na construção do perfil profissional predomina o conceito do individualismo, tanto para o profissional quanto para a empresa, considerando que a escolaridade é linearmente instituída e não representa mais um diferencial competitivo no mercado de trabalho e que o profissional não pode ficar refém de um diploma (dimensão técnica), e o diferencial hoje está nos avanços pessoais com o a produtividade, a iniciativa, a capacidade empreendedora, a capacidade de comunicar-se e a liderança, que fazem com que os valores individuais do profissional se destaquem e o tornem exclusivo, pois o sistema organizacional transformará o profissional em um autômato.

Portanto, o perfil profissional ideal identificado deveria conter as seguintes qualidades: ser empreendedor, ter raciocínio lógico, ser comunicativo, que saiba resolver problemas, ter bom senso

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XXI Jornada de Pesquisa

em situações de crise, que saiba mediar e estabelecer relações, que esteja sempre procurando novos conhecimentos e que tenha afinidade cultural.

No estudo realizado pela autora estabeleceu-se a relação entre as competências necessárias identificadas no Projeto Político Pedagógico em cursos profissionalizantes, nas entrevistas de grupo focal e nos referenciais teóricos pesquisados, chegando a conclusão de que as competências necessárias transitam por uma multidisciplinariedade muito além da formação técnica, reforçando a afirmação de Mayrer (2010), de que a formação do perfil profissional não encerra-se com a formação acadêmica ou profissionalizante, a constituição das qualidades pessoais é que fazem o profissional se destacar no mercado de trabalho.

Reflexões	Competências
Projeto Político-Pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> • Competências essenciais, técnicas e humanísticas; • Competências isoladas oferecidas para os estudantes; • Equilíbrio entre as competências técnicas, comportamentais e humanísticas. • Formação de Profissionais através de profissionais da academia e do mercado • Planos de cursos contemplam o saber (fazer, ser e conviver);
Entrevistas Grupo Focal	<ul style="list-style-type: none"> • "Empreendedor" • "Raciocínio lógico e matemático" • "Liderança" • "Comunicação oral e escrita" • "Jovens dominam a tecnologia, mas faixas etárias mais avançadas tem maior comprometimento" • "Saber lidar com pessoas" • "Enfrentar desafios" • "Resolver problemas" • "Gerentes de RH saberem lidar com várias gerações (X, Y, Z e geração.com)" • "Análise Mercadológica"
Referencial Teórico	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicação prática de saberes, respeito à individualidade e produtividade (DELUIZ, 1995) • Professor com um novo perfil profissional mediante a chegada de novas tecnologias (SIQUEIRA, 2005) • Professores como catalisadores da sociedade do conhecimento (HARGREAVES, 2004). • Realiza atividades na íntegra, contemplando a plenitude, a complexidade, sem simplificações (MORIN, 2000)

Competências essenciais para o sucesso profissional Fonte: Mayrer (2010, p 112)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O perfil profissional ideal para o mercado de trabalho, e necessário ao desenvolvimento de uma região ou espaço geográfico, provem de um processo de formação técnica, humana e científica, de forma planejada e participativa, considerando a evolução do mercado e as necessidades locais e regionais. O movimento social constituído principalmente pela família e pela escola, são

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XXI Jornada de Pesquisa

responsáveis pelo direcionamento de vida dos jovens que ingressarão na Universidade em busca de uma formação profissional.

Este perfil profissional desejado pelo mercado de trabalho é compreendido pela Universidade e formalizado em seus Projetos Pedagógicos dos Cursos de graduação, conhecido no meio como PPC, que concentra a concepção de um curso, definindo a atuação de docentes e alunos na formação do profissional nas mais diversas áreas, sendo responsável por trazer ao curso de graduação as definições da formação que se espera do estudante, englobando competências técnicas e comportamentais, em atenção as necessidades da sua atividade, e concebidos através da identificação das necessidades apontadas, fortalecendo assim as competências técnicas através da humanização das profissões.

Por fim, pode-se afirmar que a Universidade não é mais uma Instituição fechada para as necessidades da comunidade, e nem prioriza somente a educação. A partir do momento que participa do desenvolvimento local e regional, compreende o movimento ao seu redor e busca alternativas para melhorar seu ambiente interno e externo, tornando-se empreendedora através da pesquisa, compreendendo o problema e participando da busca de soluções. A cooperação entre a Universidade, as empresas e o governo, potencializam a pesquisa e a inovação no área acadêmica, propiciando assim um ambiente de evolução constante na formação e no estabelecimento do perfil profissional necessário para atender as demandas locais e regionais, com uma visão técnica, científica e humanística muito mais evoluída.

PALAVRAS CHAVES: Universidade; Perfil profissional; Competências.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BATISTA, A. H. O perfil do profissional de sucesso do mundo moderno. E-book, 2004.

CARVALHO, A. C. V. de. Competências voltadas à sustentabilidade na gestão intermediária: Um estudo de caso na indústria alimentícia. Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2012.

FERNANDES, O. G. Avaliação das competências gerenciais em relação as competências organizacionais, na perspectiva do alinhamento estratégico. Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2006.

GONDIN, S. M. G. Perfil profissional e mercado de trabalho: Relação com a formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários. Estudos de Psicologia, 2002.

MAYRER, L. S. O preparo do profissional para mercados emergentes na sociedade do conhecimento: O caso do Senac/RS. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento), Universidade Regional do Noroeste do Rio Grande do Sul – UNIJUÍ, Ijuí, 2010.

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XXI Jornada de Pesquisa

SILVA, A. M. da; RIBEIRO, F. Formação, perfil e competências do profissional da informação. Faculdade de Letras da Universidade do Porto. 2012.

SOUZA, K. M. L.; SAMPAIO, L. A. C.; SILVA, L. C.; NINA, R.; LEMOS, W. S. Competência: Diferentes abordagens e interpretações como estímulo à ciência da Informação. Universidade Nacional de Brasília. 2011.

TARTARUGA, I.G.P. As inovações nos territórios e o papel das universidades: notas preliminares para o desenvolvimento territorial no estado do rio grande do sul. Institutos Nacionais de Ciência e Tecnologia (INCT). Porto Alegre, 2010.