

A ESCASSEZ DE LÍDERES NO MERCADO DE TRABALHO: O PAPEL DO PROFESSOR UNIVERSITÁRIO NA FORMAÇÃO DESTE PROFISSIONAL PODE COLABORAR PARA A MUDANÇA DO CENÁRIO ATUAL

Marcio Melo Almeida¹

RESUMO

O presente artigo traz o tema escassez de líderes dentro das empresas e enfatiza a importância do papel do professor universitário para uma real possibilidade de mudança deste quadro. Tem por objetivo destacar importantes conceitos de liderança, educação, mercado de trabalho. Enfatiza importante pesquisa onde se retrata a escassez citada e argumenta sobre a importância do líder e do papel do professor para o desenvolvimento do país.

Palavras-chave: liderança; educação; qualificação profissional; desenvolvimento.

ABSTRACT

This article presents the issue of shortage of leaders in business and emphasizes the important role of the university teacher a chance to change this picture. It aims to highlight important concepts of leadership, education, labor market. Emphasizes important research depicts where the shortage cited and argued about the importance of the leader and teacher for the development of the country.

Keywords: leadership; education; professional training; development.

1. INTRODUÇÃO

Após o apagão de mão-de-obra, nosso país agora enfrenta o problema da falta de líderes competentes e ao mesmo tempo inovadores e motivadores. Uma das consequências deste cenário é o elevado crescimento econômico, principalmente na última década, que diretamente acarreta também a alta rotatividade entre os gestores. Ou seja, nossas empresas carecem de profissionais qualificados para assumirem o papel de liderança.

A Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH-Nacional) realizou uma pesquisa denominada "*Sonhos e Pesadelos dos Profissionais de Recursos Humanos*" - em parceria com a Empreenda e a SPHINX Brasil, realizada com 379 profissionais,

¹ Mestre em Desenvolvimento Local. Uniabeu Centro Universitário. marcio.almeida.rj@gmail.com

onde revelou que 63,6% dos participantes envolvidos acreditam que as empresas não possuem líderes suficientes para suprir as necessidades dos próximos três anos. Este importante fato identificado pode limitar o crescimento das organizações em um momento de evidente expansão econômica do país.

O diretor da ABRH-Nacional, Luiz Edmundo Rosa, salienta que existem mais brasileiros entrando nas escolas de formação do que saindo destas escolas, já formados, enquanto a economia brasileira cresce em uma escala altamente superior. Revela ainda que é extremamente necessário o investimento na qualificação profissional, principalmente, na formação de novos líderes. E finaliza ressaltando que este sério problema é estrutural e vem da base.

A real possibilidade de mudança deste preocupante cenário é o papel desempenhado pelo professor universitário na educação formadora destes profissionais. O papel deste professor é fundamental para a melhoria da qualidade de ensino oferecida. Sem a devida valorização do magistério não há como a Educação Superior de nosso país evoluir em termos de qualidade.

A Educação Superior no Brasil, através de ferramentas específicas, precisa levar ao estudante, futuro profissional, e de preferência bem qualificado, contribuições mais sólidas para um amplo conhecimento de temas, que muitas vezes ficam restritos às salas de aula, nos círculos universitários.

A escassez de líderes no mercado de trabalho está ligada à extrema necessidade de o desenvolvimento econômico do país estar diretamente atrelado ao nível de educação oferecida a estes profissionais em sua formação estrutural.

2. O IMPORTANTE PAPEL DO LÍDER NAS EMPRESAS

Os líderes, dentro de uma empresa, correspondem ao principal elo que interfere diretamente no desempenho das atividades da mesma. São considerados como principais identificadores e agentes de comunicação de valores coletivos, e buscam assegurar recursos internos necessários para os funcionários, e são considerados, também, como ouvintes dos mesmos, pois são moderadores, defensores e motivadores de culturas organizacionais voltadas para o seu desempenho.

Os líderes formam e integram equipes para servirem ao bem comum, e, por diversas ocasiões, em detrimento de alguns objetivos pessoais. A liderança deverá influenciar pela orientação e aplicação de atitudes de exemplos e de um canal de comunicação aberto, com uma visão voltada aos valores que estimulam os funcionários, alicerçada em ouvir e cuidar dos seus seguidores. Considerada como uma vantagem competitiva essencial no futuro, o agente de liderança terá vital importância e responsabilidade direta pelo desenvolvimento de uma visão que condiz com a realidade, criando estratégias para implementação dessa visão realista e moderna, pela comunicação fervorosa desta visão no sentido de recrutar adeptos a ela, pela delegação de poder às pessoas que fazem parte de seu ciclo e, pela destinação de confiança nas pessoas para que possam criar e implantar a mesma visão.

3. A RELAÇÃO EDUCAÇÃO SUPERIOR x MERCADO DE TRABALHO

A base de sustentação do ensino e a formação profissional estão em situações precárias, não tendo reais condições de acompanhamento das exigências atuais do mercado de trabalho. Este fato é ratificado se considerado o distanciamento entre o conteúdo das disciplinas do ensino superior, constante nas ementas, e a velocidade das transformações nos vários campos do conhecimento científico e tecnológico, característicos da atualidade.

Os profissionais recém formados costumam ter uma formação diferenciada e distanciada das demandas da realidade. Desta forma, acabam encontrando sérias dificuldades para atuar no mercado de trabalho. Este mercado apresenta uma contínua evolução, obrigatória pela competitividade, e que não está sendo acompanhada em tempo real no decorrer da aprendizagem oferecida ao profissional pelas Instituições de ensino superior.

A educação é o processo que visa revelar e desenvolver as potencialidades do pessoa em contato direto com a realidade, a fim de levá-la a atuar na mesma de maneira consciente (com conhecimento), eficiente (com tecnologia) e responsável (eticamente) a fim de serem atendidas as suas necessidades e aspirações (NÉRICI, 1993).

Paldês (1998) afirma que uma das finalidades da educação é constituir-se na fase final da formação cultural e profissional do cidadão, dirigindo-o para as funções de investigação científica, produção e difusão do conhecimento.

Segundo Monteiro, Cosentino e Merlin, (2003), alguns especialistas estimam que os conhecimentos adquiridos pelos alunos, nos anos de estudo de nível superior, costumam ser úteis apenas no primeiro ano de sua vida profissional, e que, durante a sua carreira, terão que se adaptar às mudanças paradigmáticas. Isso significa dizer que cada vez mais o aluno tem que estar preparado para aprender a aprender. Além disso, precisa estar apto a acompanhar as transformações, na mesma velocidade em que elas ocorrem. Para tanto, torna-se necessário o desenvolvimento de sua competência para priorizar a seletividade na coleta e análise dos casos atuais, dada a quantidade e a velocidade com que as informações costumam estar disponibilizadas pelos diversos meios de comunicação.

4. O PROFESSOR UNIVERSITÁRIO

Os professores do ensino superior devem estar envolvidos em um papel central em todas as frentes, pois é sobre estes profissionais que recai a tarefa de pôr em prática toda e qualquer forma de educação que procuremos desenvolver nos tempos atuais. Neste mundo moderno, estes professores já não podem ser apenas meros docentes, pois a sua responsabilidade está a se tornar cada vez mais crescente e difícil, de todas as maneiras.

A necessidade de transformar uma educação teórica, contida nas ementas, em uma educação com linguagem moderna aumenta continuamente, a um ritmo cada vez mais acelerado, pela dura realidade encontrada no ambiente corporativo e pelo fato de que quanto mais sabemos acerca do processo educativo, mais exigente se torna a realidade de diferentes alternativas.

Grandes empresas atuam como polos de inteligência captando novos mercados, novas oportunidades e melhor capital humano. E a utilização da gestão do conhecimento, através da educação com linguagem moderna, desempenha um papel muito importante para o estímulo da liderança, integração, participação coletiva, cooperação, criatividade, motivação e trabalho em equipe, indispensáveis ao

crescimento da empresa e à obtenção de vantagem competitiva no mercado de trabalho (ROSSATTO, 2003).

Segundo Terra (2004), implantar uma gestão de educação superior voltada para a expansão do conhecimento pode significar a utilização de uma grande variedade de ferramentas. E esta expansão se dá através do papel desempenhado pelo professor. Não o docente voltado à teoria burocrática, mas, sim, na elaboração de metodologias educacionais voltadas para a atuação do profissional no atual mercado de trabalho, para o crescimento e qualificação de novos líderes capacitados que irão gerir eficazmente suas empresas. O primeiro grande desafio poderá ser a identificação específica das bases de conhecimento que uma empresa necessita realmente para gerir de forma estratégica, obtendo para isso recursos humanos qualificados, e também recursos financeiros e tecnológicos.

5. O MERCADO DE TRABALHO ATUAL

A inclusão de novos modelos produtivos, associada à difusão de novas tecnologias nos processos produtivos, proporcionou, por um lado, o aumento da produtividade no trabalho por intermédio das pessoas, por outro, a substituição deste tipo por um trabalho baseado nos sistemas e equipamentos. Acarretou um forte deslocamento setorial do trabalho e do emprego, ocasionando no desaparecimento de postos de trabalho nos setores da indústria e da prestação de serviços, ao mesmo tempo em que criou novas oportunidades de atividades, sobretudo no setor terciário. Estes impactos são observados, principalmente, nas transformações referentes ao conteúdo do trabalho, no uso das qualificações e nas formas de emprego.

Em referência ao conteúdo do trabalho, para aqueles trabalhadores que desejam se manter ativos no mercado, é esperado que cada vez menos o seu desempenho profissional pautar-se somente pelo cumprimento de simples tarefas já prescritas. Pelo contrário, o desempenho desses profissionais passa a ser associado ao cumprimento de outras variáveis, como o alcance dos objetivos e incorporação da missão da empresa, que consiste na capacidade de criar e produzir mais, em menos tempo, maximizando os seus recursos.

Demais competências, como raciocínio lógico, habilidade de comunicação, responsabilidade, disposição para correr riscos e, principalmente, espírito de liderança passaram a ser buscadas pelas empresas.

O pleno exercício destas novas competências tem acarretado uma crescente individualização das relações de trabalho, nas quais cada funcionário passa a ser remunerado pela quantidade de valor que agrega aos produtos e serviços da empresa.

6. PROFESSOR UNIVERSITÁRIO - O AGENTE DE TRANSFORMAÇÃO E INFLUÊNCIA

No exercício de sua profissão, o professor tem a oportunidade de interagir com inúmeras classes sociais, estabelecendo vínculos e proporcionando troca de informações que podem produzir transformações profundas no comportamento e no pensamento ideológico de seus alunos.

O professor tem a oportunidade de avaliar todo o contexto social, as ideologias envolvidas na sociedade e usar o poder da comunicação, que está em seu poder, para tentar influenciar de forma positiva seus educandos, provocando assim uma consciência econômica, política e social, acarretando a sua transformação.

Freire (1979, p. 78) reforça: “a chave fundamental para transformação é a consciência da realidade e da própria capacidade para transformá-la.”

O professor universitário é um agente de transformação que deve preocupar-se cotidianamente em propiciar uma conversação problematizadora, e, desta forma, envolver o aluno em reflexões referentes a sua postura, responsabilidades, mudanças e possibilidades. O envolvimento do papel do professor deve ser coletivo, fazendo-se na prática de sala de aula e no exercício de atuação dentro da universidade.

Este profissional deve ser o agente efetivo de reflexão. Deve lutar contra todas as formas de poder. Mesmo que ele não tenha tal consciência, o professor é um elemento político e, como um líder, influencia com seus pensamentos. Jamais deverá ser uma pessoa apolítica ou até mesmo neutra, devendo, desta forma, utilizar-se de sua posição para que de modo positivo propicie reflexões e posteriores transformações.

Gestão & Sociedade

Revista de Pós-Graduação da UNIABEU

Para Gadotti (1998), o profissional da educação superior necessita ser desrespeitoso, não no aspecto de faltar com o devido respeito, mas no sentido de discutir, questionar, refletir, analisar a realidade apresentada, para depois então promover transformações sociais.

O professor precisa rotineiramente avaliar e repensar seus próprios conceitos e opiniões. Precisamos de professores que sejam formadores de opinião, conduzindo a uma forma de refletir sobre o atual sistema que nos envolve, e que nos proporcione a possibilidade de agir e reagir.

A Instituição de Ensino Superior, como uma organização que promove conhecimentos, deve, por sua vez, ser também um centro gerador de transformação social, tendo o professor universitário como o moderador, provocando discussões, levando seus alunos a uma extensa reflexão, utilizando o seu papel neste contexto de transformação social, não sendo apenas reproduzidor de conhecimentos.

Em referência à profissão de professor universitário, não se deve deixar de enfatizar a forte influência que é exercida na formação profissional e até mesmo pessoal dos seus alunos. Evidentemente, o conteúdo ministrado é um potente ponto de influência, mas não é o único. O seu comportamento em sala de aula, assim como o seu pensamento, os valores sociais e morais, também são aspectos importantes que, naturalmente, acabam influenciando no aprendizado oferecido.

Esta influência que o professor universitário exerce na vida do educando é natural, acontecendo geralmente de forma indireta, sem que as partes percebam. Todavia, é uma relação estabelecida entre aluno e professor que vai determinar a intensidade desta influência.

Sabe-se que nem sempre estas influências podem ser positivas. Por este motivo, todo cuidado é necessário, pois qualquer palavra mal utilizada em sala de aula pode ocasionar consequências altamente negativas. Mais do que ser professor, este profissional tem na sua missão o dever de desenvolver uma consciência crítica do aluno e jamais impor suas opiniões e valores.

O professor, mesmo detentor de uma experiência maior e de uma formação acadêmica e profissional mais específica, não pode ser considerado o mentor da verdade e dono de um conhecimento que deve ser imposto às pessoas. Por este motivo, deverá

respeitar todas as opiniões alheias, ainda que contrárias aos seus ideais e conceitos. Esse fator deverá ser uma atitude fundamental deste profissional.

A criatividade, confiança, participação efetiva nos negócios e discussões da empresa, fazem parte do grupo de características essenciais dos líderes. No entanto, costuma-se observar que, ao exercer suas atividades, os profissionais tendem a desempenhá-las de forma burocrática, rotineira e submissa. Este cenário demonstra que o mercado de trabalho sente bastante falta de líderes em diversas áreas das organizações.

As Instituições de Ensino Superior não estão preparando os alunos para exercerem papéis de líderes, apenas os aprontam para desempenharem habilidades técnicas e, por muita das vezes, de qualidade duvidosa. E ao iniciarem sua carreira, ou até mesmo em pleno desenvolvimento delas, os profissionais não são capazes de encontrar até mesmo pequenas soluções para problemas de caráter simples.

Sabe-se que existem pessoas em quem a liderança é algo nato. Para elas, todo este processo de qualificação profissional para desempenhar sua função de líder será absorvido de maneira mais serena. Apenas peculiaridades serão moldadas. No entanto, há também pessoas em quem este espírito de liderança é inato. E se estas mesmas pessoas não dispuserem de ousadia, coragem, qualificação, dificilmente irão ocupar em uma empresa um cargo de liderança.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os profissionais que desempenham funções de liderança são os responsáveis pelo sucesso das empresas. Existem muitas histórias de organizações que enfrentaram e conseguiram sair de graves crises financeiras. Isto porque tiveram a oportunidade de serem geridas por líderes que, além de possuírem habilidades técnicas necessárias e minimamente exigidas, ofereceram à disposição das empresas, criatividade, carisma e experiência de grandes profissionais.

Temos esbarrado com a proliferação de profissionais em posição de liderança, cujas suas habilidades e valores são questionáveis. No entanto, não é apenas nas empresas de esfera empresarial que tem-se constatado tal fato. Estes sinais estão sendo manifestados nas Instituições de Ensino Superior, onde há professores também não

aptos a colaborarem na formação de líderes, pois o atual modelo educacional vem constituindo profissionais para uma realidade já ultrapassada.

8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FREIRE, P. **Pedagogia do oprimido**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

GADOTTI, Moacir. **Pedagogia da práxis**. 2ª ed. São Paulo: Cortez, 1988.

MONTEIRO, A.V.; COSENTINO, A.; MERLIN, L. **Tendências Pedagógicas e Ensino a Distância: conjecturas em direção de uma universidade colaborativa**. In: **BROTTI, M.G (org.) A Gestão Universitária em Debate**. Florianópolis: Insular, 2003.

NÉRICI, Imídio G. **Didática do Ensino Superior**. São Paulo: Ibrasa, 1993.

PALDÊS, R. A. **O uso da internet no ensino superior: estudo de caso da Universidade de Brasília**. [on-line]. Tese de doutorado. Brasília, 1998.

ROSSATTO, Maria Antonieta. **Gestão do Conhecimento: a busca da humanização, transparência, socialização e valorização do intangível**. Rio de Janeiro: Interciência, 2003.

TERRA, J. C. C. **Gestão do Conhecimento: O grande desafio empresarial**. São Paulo: Ed. Negócio, 2004.