

EMPRESA JÚNIOR – CONTRIBUIÇÃO PARA O DESAFIO DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

MARIA BETANIA GAMA DOS SANTOS – mbsantos@ctec.ufal.br

Universidade Federal de Alagoas, Departamento de Águas e Energia

Campus A. C. Simões – Rod. BR 104 Km 14

Maceió – Al Tel. 0xx 82 214 1272/ 1291

***Resumo.** Este artigo reflete sobre as mudanças que estão ocorrendo no mercado de trabalho, delineando em linhas gerais as tendências da educação no Brasil, neste cenário de globalização, que acena para a necessidade de um novo perfil de profissional qualificado e com disposição para aprender continuamente, o que significa um dos grandes desafios da atualidade. Discute o papel da empresa júnior, que auxilia prontamente a Universidade na busca por atender também este mercado, sendo uma ferramenta poderosa para cumprir as exigências de um profissional com maior flexibilidade, novas habilidades, com capacidade de se relacionar e de se comunicar socialmente com mais eficácia, além de ter conhecimento de outras línguas, domínio de informática e de novas tecnologias. Propõe a intervenção docente no apoio à criação da empresa júnior em todos os cursos de engenharia, reforçando o conceito, já praticado, de “empregabilidade” e/ou substituindo-o por “ocupacionalidade”, induzindo a criação do “EU S. A.”. Conclui que a empresa júnior é um agente facilitador para a Universidade, na incessante busca da melhoria da qualidade de ensino, e coloca em cena o seu forte apoio na luta para o desafio que é, a educação profissional.*

Palavras-chaves: Empresa júnior, Perfil profissional, Tendências da educação, Globalização e mercado de trabalho.

1. INTRODUÇÃO

Este artigo reflete sobre as mudanças que estão ocorrendo no mercado de trabalho, neste cenário de globalização, que acena para a necessidade de um novo perfil de profissional qualificado e com disposição para aprender continuamente, o que significa um dos grandes desafios da atualidade. As mudanças na produção econômica tem levado a profundas modificações nas relações de trabalho, acenando para as novas exigências de qualificação. O objetivo deste trabalho é delinear em traços largos, as possíveis tendências da educação para os jovens, com a aparição das empresas júniores, diante deste quadro de globalização.

Compreendida como uma nova fase de expansão empresarial, com vocação mundial, a globalização surge como um processo histórico de síntese enquanto núcleo exportador. A estrutura econômica do mundo atual tem dinâmicas, cada vez mais, integradas e as fronteiras que delineavam o espaço das políticas nacionais parecem diluir-se cada vez mais.

Nas palavras de Pastore (1995) “a máquina a vapor e o motor elétrico são símbolos das duas primeiras revoluções industriais. A educação universal, o computador e as telecomunicações sintetizam o que será a terceira revolução industrial. Nas duas primeiras, a trajetória de produção baseou-se em decompor uma tarefa complexa em várias tarefas e alocar um trabalhador para cada uma delas.

Neste modelo, a maioria dos trabalhadores não precisa ser educada – mas apenas, adestrada para fazer a mesma coisa ao longo de toda vida. Hoje a velocidade das transformações tecnológicas e administrativas demanda uma grande amplitude de conhecimentos e , sobretudo, uma boa capacidade de aprender cada vez mais”.

Outra característica relevante desta atual revolução industrial é o fato de que a máquina agora não vem substituir só músculos, mas também cérebros humanos. Se por um lado, facilita o trabalho em nossos tempos, por outro, não se podem prever as consequências desencadeadas neste processo.

2. A GLOBALIZAÇÃO E O MERCADO DE TRABALHO

A abertura econômica em nosso país chega, como nos outros países, devastando o emprego. O mundo do trabalho apresenta um quadro desalentador, suas profundas modificações implicam em vários problemas sociais, principalmente o desemprego, os quais se somam aos que a nossa sociedade acumulou, durante anos, ou seja, ao nosso atraso politicamente organizado, no que se refere as necessidades sociais básicas.

Em termos de síntese pode-se afirmar que a globalização nas palavras de Gonsalves caracteriza-se pela “ aceleração heterogênea da mudança tecnológica nas economias centrais, reorganização dos padrões de gestão e de organização de produção; integração global dos mercados de câmbios e de títulos financeiros, aumento das concentrações das estruturas de mercados e da propriedade global”.

Por sua vez, os dirigentes empresariais tendem a descartar modelos e teorias ultrapassadas com os antigos paradigmas tayloristas e militaristas que levaram à repressão, à desumanização na relação no trabalho, à robotização dos membros das equipes, à desmotivação.

Os trabalhos repetitivos feitos por operários treinados são gradativamente substituídos por equipamentos avançados e complexos, exigindo um profissional com maior nível de escolaridade para trabalhar com tais equipamentos.

Neste contexto, a educação, que tem como uma das suas finalidades formar o seu corpo discente para o mundo do trabalho, também é pressionada a rever a sua forma de atuação, a buscar métodos, formas ou metodologias adequadas à atualidade.

3. OS PROFISSIONAIS ESCOLHIDOS

Segundo Gisela Sekeff (2000) “Nos Estados Unidos os bons estudantes Universitários não ficam um só dia sem emprego. São disputados por grandes empresas nos corredores da própria faculdade e assinam um contrato de trabalho antes mesmo de se formar”. No Brasil, a realidade é ainda muito diferente da americana , mas diversas companhias recrutam estudantes nas Universidades. Nos últimos anos, aumentou o número de firmas que vão à caça dos alunos. São empresas de primeira linha , como a IBM, Cargill, Antarctica, Unibanco, Safra, Votorantim, Citibank, Ford, Siemens, Pfizer, Shell, Telemar, para citar alguns exemplos.

A procura aumentou porque as empresas não querem correr o risco de não contratar hoje o estudante, que um dia venha a demonstrar talento para presidir a companhia. É pensado logo, e feito, antes que o concorrente o faça. Nicola Calicchio (2000), sócio da empresa Mckinsey (empresa americana de consultoria) afirmou recentemente “É tão difícil encontrar profissionais de qualidade no mercado que, quando achamos na faculdade, alguém que se destaca, fazemos o possível para contratar”.

4. O PERFIL IDEAL E O ESFORÇO PESSOAL

A mudança no comportamento das empresas durante o processo de seleção de novatos não beneficia os estudantes em geral, mas um grupo limitado que se forma naquelas escolas que o mercado de trabalho mais respeita, tais como a Fundação Getúlio Vargas, (berço da empresa júnior no Brasil), Universidade de São Paulo, Universidade Federal do Rio de Janeiro e Instituto Tecnológico da Aeronáutica. De acordo com, especialistas, a procura das empresas é mais intensa em poucas escolas porque o sistema de ensino no país é tradicionalmente desbalanceado. Há talentos, em Universidades de norte a sul, naturalmente, mas a concentração de bons alunos é maior nas faculdades de vestibular mais disputado.

O funil que desemboca no emprego garantido é estreito e o nível de exigência é muito alto. Não basta ter uma graduação, como há vinte anos. Falar mais de uma língua, fazer uma boa faculdade e dominar o computador são trunfos, mas não bastam. As empresas querem pessoas com iniciativa, que pensem globalmente e tenham sede de aprendizado. Além disso, as empresas atualmente não contratam apenas porque tem vagas. Elas procuram o perfil ideal.

5. A CONTRIBUIÇÃO DA EMPRESA JÚNIOR

A idéia de criar empresas gerenciadas por alunos universitários surgiu na França em 1967. A proposta era sacudir um pouco as academias francesas, fazendo os alunos praticarem o que aprendiam nas aulas, além de facilitar o ingresso deles no mercado de trabalho. No Brasil, a primeira empresa júnior a funcionar foi a da Fundação Getúlio Vargas (FGV), de São Paulo, em 1990. “No início, houve uma certa resistência de algumas faculdades”, disse recentemente João Carlos Chaves, na época diretor da comissão de pequenas e médias empresas da câmara de comércio franco-brasileira, que trouxe a idéia para o Brasil.

Não se sabe ao certo quantas empresas júnior estão funcionando atualmente no Brasil. Quatrocentos é o número mais aceito pelos especialistas. Somente a Federação Paulista de Empresas Júnior de São Paulo, FEJESP, uma espécie de FIESP júnior, tem 50 afiliados.

Pelo estatuto que as rege, as empresas júnior são associações civis sem fins lucrativos. Mas elas podem cobrar cerca de 10% do valor que seria pago a uma consultoria tradicional por projetos similares. As 50 empresas júnior filiadas a FEJESP faturam cerca de 1 milhão de reais por ano. “O nosso lucro é a experiência no mercado”, disse Aline Lex (2000), presidente da empresa júnior da FGV.

É importante notar que as empresas formadas nas universidades dão aos estudantes a prática daquilo que aprenderam na sala de aula. Pois, além das discussões em aula, os empresários júniores aprendem a lidar com situações que são comuns na carreira de qualquer profissional de sucesso. Os estudantes universitários encontram nas empresas júnior um passaporte mais seguro para o mercado ou, pelo menos, uma maneira de sair da faculdade com a experiência cobrada nos classificados de emprego. Há casos em que as próprias empresas vão pedir indicações de profissionais dentro da empresa júnior.

Uma das grandes contribuições que as empresas júniores proporcionam às Universidades, reside no fato de que, em sala de aula não existe ainda uma atuação do estudante como empresário. Nas empresas júniores são assumidos cargos de liderança, ao contrário de alguns estágios que oferecem apenas a chance de fazer planilhas e outras tarefas burocráticas. Os professores atuam como supervisores técnicos dos projetos aceitos. Em alguns casos, eles também são conselheiros. Embora sejam formadas por estudantes na casa dos 20 anos as empresas júniores, costumam reproduzir a estrutura das organizações tradicionais. Há sempre um presidente e os diretores. Algumas, tem até *trainees*.

O grande diferencial é que os alunos embora se responsabilizem por uma área da empresa, terminam envolvendo-se em outros setores, do planejamento ao *marketing*, da conquista dos

clientes ao projeto final. E eles precisam também cuidar da manutenção da empresa: compras de equipamentos, pagamentos de serviços terceirizados e outros encargos. Sem falar no ganho de habilidades inter pessoais para enfrentar com segurança um encontro de negócios. Quem não participa de uma empresa júnior perde uma grande oportunidade de desenvolvimento profissional e pessoal.

Portanto, é interessante a intervenção docente, no apoio à criação da empresa júnior nos cursos de engenharia ,que ainda não possuem.

6. A CONSTRUÇÃO DO EU S.A .

Em face deste quadro, quando a referência é automação industrial, avanço tecnológico, quais são as novas habilidades requeridas pela empresa, em termos de educação profissional e de educação?

Objetivando-se adequar a educação às mudanças do processo produtivo vigente muda-se a legislação de ensino com a implantação da LDB 9394/96, redimensionando-se as práticas educacionais, até então utilizadas, para que estas acompanhem as transformações que perpassam a nossa sociedade.

Atualmente exige-se um profissional com maior flexibilidade, novas habilidades, capaz de se relacionar e de se comunicar socialmente com mais eficácia, além de ter conhecimento de outras línguas, domínio de informática e de novas tecnologias que se ampliam e avançam velozmente. Saber trabalhar em equipe com iniciativa e entusiasmo, criatividade, e principalmente, disposição para aprender, para se aperfeiçoar continuamente, são pressupostos indispensáveis.

Portanto, está claro a afirmação de Pastore (1995), quando se refere ao futuro da educação profissional “o mundo do futuro exigirá muita educação e profissionais polivalentes, multifuncionais, alertas, curiosos – pessoas que se comportam como alunos interessados o tempo todo. Os locais de trabalho e a própria casa parecerão escolas onde se estuda e se aprende de forma continuada”.

O perfil do profissional é de fundamental importância para o seu sucesso ou o seu insucesso. É interessante reforçar que não existe mais a garantia da existência de empregos, já bastante discutida nos conceitos da empregabilidade, mas abre-se a cortina para a garantia das ocupações, pode-se discutir o conceito “ocupacionalidade” para o profissional preparado. Este deve reunir, entre outros, os seguintes requisitos e qualificações.

CONHECIMENTOS :

Relações Sociais
Direito
Conhecimento técnico específico
Informática
Música
Administração
Economia
Psicologia
Línguas estrangeiras
Artes
Estatística
Comunicação escrita e verbal
Empreendedorismo

ATRIBUTOS :

Auto estima
Iniciativa
Criatividade
Entusiasmo
Aspiração profissional
Liderança
Ética
Trabalhar em equipe
Boas relações
Sede de aprendizado
Pensamento global
Habilidade para aprender
Raciocínio lógico

7. CONCLUSÃO

O mundo do trabalho tende a exigir, cada vez mais, uma nova qualificação que implica flexibilidade para o trato com a produção, hoje constituída por equipamentos versáteis e reprogramáveis, assim como para a participação eficiente em uma nova organização que exige participação em diversos níveis de decisão. Este é o desafio. Conclui-se portanto, que as empresa júniores contribuem fortemente para a formação do perfil ideal e serve de aliado às Universidades para vencer este desafio.

Agradecimentos

A todos os membros da EJEC, Empresa Júnior de Engenharia Civil e Arquitetura da UFAL, cujos esforços me fizeram refletir sobre a importância desta contribuição.

8 REFERÊNCIAS

- CAVALCANTE, Rodrigo; CHAVES, João Carlos. Revista Você. São Paulo: ed Abril, 04/06/2000.
- GONSALVES, E.P. e FORMIGA, L. A. "Globalização e o mundo do trabalho: emergências de novas bases para a educação escolar", Piracicaba, UNIMEP, 1997.
- PASTORE, José. "O futuro do trabalho no Brasil". Brasília, ano 15, nº 65, 1995.
- SEKEFF, Gisela. Revista. Veja. São Paulo: ed Abril, 02/02/2000.