

## REPORTAGEM DE CAPA

# MESTRES E DOUTORES NAS EMPRESAS

Cresce a procura por profissionais com formação *stricto sensu*. As organizações enxergam neles as habilidades e capacidades que farão diferença, principalmente a inovação

LILIAN MONTEIRO

O tema é novo, pouco explorado, mas é crescente como a cada dia mais profissionais, na maioria com mestrados e muitos com doutorado, têm ampliado o nível de qualificação e inovação das empresas, “criando uma condição sem precedentes no Brasil de começar a enfrentar de forma sustentável a competitividade e exigência de qualidade, sobretudo nos países mais desenvolvidos”, chama a atenção Adriana Prates, presidente da Dasein Executive Search, empresa especializada no recrutamento de executivos e desenvolvimento de líderes para o alto escalão com sede em Belo Horizonte.

De acordo com sua experiência na Dasein, Adriana Prates destaca pontos relevantes neste cenário em que mestres e doutores são a dimensão que faltava para que as organizações efetivamente elevassem a inovação e geração de novas soluções como elemento-chave de sucesso. “As especializações *lato sensu* podem contribuir a fim de que o profissional tenha uma visão mais ampla de determinado assunto. Tem a sua validade. No entanto, é pouco comum empresas priorizarem ou usarem como filtro no processo seletivo ter um curso de formação *lato sensu*, por se tratar de uma especialização, apenas um curso profissional a mais. Já a o mestrado e o doutorado efetivamente contribuem de forma efetiva para elevação do padrão de conhecimento de um profissional, o que gera como resultado uma ampliação da qualificação e consistência das soluções pesquisadas por mestres e doutores, que voltaram para a universidade após a graduação para de fato se especializar de forma contínua e instrumentada, produzindo conteúdo e fazendo as perguntas mais importantes para vários desafios atuais nas empresas de todos os portes e segmentos.”

Adriana Prates assegura que as pós-graduações e MBAs *lato sensu* definitivamente não apresentam mais nenhum diferencial para profissionais e executivos que querem se destacar no mercado de trabalho. “A grande maioria já tem essa especialização, que acaba apenas dando uma visão geral sobre algum tema ou disciplina, sem de fato gerar conhecimento científico que sustenta o modelo de inovação das empresas.” A headhunter lembra que, na maioria dos países desenvolvidos, muitos graduados nem mesmo podem exercer a profissão sem um mestrado, pela graduação somente ser considerada insuficiente para determinadas profissões. “Sendo assim, apesar de o Brasil estar um passo atrás nesse processo, ele começa a caminhar a passos largos, incorporando a cada dia mais a inserção de pessoas provenientes dos ambientes acadêmicos no ambiente empresarial.”

**MAIS CEDO** A especialista conta que, conforme a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), o número de mestres e doutores cresceu de maneira expressiva nas últimas décadas no Brasil “e a boa notícia é a redução da idade média dos profissionais que concluem essas formações. A média de idade atual dos mestres é de 32 anos, e a dos doutores é de 37. Com isso, eles chegam mais cedo ao mercado de trabalho e têm vida produtiva mais longa. Esse aspecto tem favorecido muito o interesse das empresas por profissionais que tenham essa formação considerada mais consistente, além da titulação, que amplia a qualificação do grupo de trabalhadores de uma organização”.

Além desse aspecto, Adriana Prates afirma que houve uma descentralização geográfica muito forte. Visto que praticamente 70% dos cursos de mestrado e doutorado se concentram nas regiões Sul e Sudeste e agora houve uma ampliação para outras regiões do Brasil, o que facilita o ingresso dessas pessoas em área correlatas ao mesmo campo de pesquisas que elas tinham na universidade. “E, diga-se de passagem, isso não é uma cisão. Os mestres e doutores continuam se relacionar com as escolas, se renovando diariamente e criando um modelo de parceria próxima que, definitivamente, passa a correlacionar a pesquisa científica a aplicação prática e geração de resultados. O que transforma teorias em propostas concretas de superação em determinados campos da economia”.

**BRASIL** No entanto, Adriana Prates diz que se houver uma comparação com diferentes países, o Brasil ainda está bem atrás no número de formação anual de mestres e doutores. “E se se considerar a inserção deles no mercado executivo, a questão é mais deficitária. Mas chegou a hora da virada e isso tem ampliado muitos nos últimos 10 anos. Apenas para se ter uma ideia, em Portugal, para cada 100 mil habitantes 40 são doutores, e no Brasil, nessa mesma proporção, somente sete. Portanto, a exigência de ter profissionais mais completos e academicamente qualificados só irá aumentar.”

Conforme Adriana Prates, outro aspecto que tem chamado a atenção das empresas é a necessidade de terem atreladas a elas as áreas de pesquisa e desenvolvimento. “Além dessas áreas, muitas organizações brasileiras criam institutos de pesquisa científica aplicada ao trabalho. Muitos pesquisadores estão sendo contratados pelas empresas e pelos institutos ligados a empresas privadas no sentido de desenvolverem soluções inovadoras para os problemas. Funciona da seguinte forma: por exemplo, a área de exploração mineral de uma companhia identifica um problema a ser resolvido e muitas vezes busca essa solução fora do Brasil. Mas, além de ser mais cara, poderá não vir customizada, levando tempo para se adaptar. Então, esses pesquisadores têm o papel de apontar possíveis soluções para esses problemas, inovando os processos e meios de se obterem resultados, colocando o Brasil num patamar de competitividade mais aproximado com as economias mais desenvolvidas.”



DASEIN/DIVULGAÇÃO

“A média de idade atual dos mestres é de 32 anos, e a dos doutores é de 37. Com isso, eles chegam mais cedo ao mercado de trabalho e têm vida produtiva mais longa”

Adriana Prates, fundadora e headhunter da Dasein Executive Search

## PALAVRA DE ESPECIALISTA

DOUTOR CARLOS ROBERTO JAMIL CURY, PROFESSOR DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO DA PUC MINAS

## Não há regra absoluta

“O diferencial de um mestrado, especialmente o profissional, depende muito das oscilações econômicas e dos segmentos de mercado. Pode ser favorável em um segmento e não em outro, momentaneamente em tempos de baixa empregabilidade. Não há uma regra absoluta. Entretanto, ter uma especialização (*pós-graduação lato sensu*) já é quase uma expectativa da parte dos empregadores. Por isso, o mestrado profissional ou mesmo o assim denominado acadêmico acrescenta valor ao currículo. Certamente, será preciso considerar também a instituição onde o diploma foi obtido e a congruência com a demanda. De todo modo, o que hoje se tornou indispensável é a formação continuada, da qual o mestrado é uma espécie. A formação inicial obtida em instituições de ensino superi-

or é necessária sempre, pois dela se esperam os fundamentos de um determinado nicho de mercado. Entretanto, com os avanços dos conhecimentos ela não é mais suficiente. Por isso, da formação inicial se espera uma metodologia de continuar aprendendo ao longo da vida que se realiza por um empenho próprio (*leituras, pesquisas na rede mundial de computadores, entre outros*) e/ou por uma formação mais específica dada na *pós-graduação lato sensu* e também na *stricto sensu* (mestrado). Pesquisa feita no início dos anos 1990 dava conta de que os diplomados pelo mestrado, em sua grande maioria, encontravam-se no mercado profissional de trabalho. Já os diplomados no nível doutorado se dirigiam, predominantemente, para a carreira acadêmica.”

## DEPOIMENTO

LEANDRO FERREIRA, LÍDER DA SECRETARIA DE PESQUISA E MESTRADO DA UNA

“O mestrado profissional tem viés corporativo e não só acadêmico, ou seja, tem foco na prática e, ao fim do curso, desenvolve um produto técnico voltado para o mercado de trabalho. Ele não forma um mestre acadêmico, já que a ideia da instituição é agregar uma visão de fora em dois anos de estudo. Hoje, dentro das organizações, há uma cobrança por profissionais com habilidades de inovação (o produto e a dissertação têm de ser inovadores e casados com a atualidade) e com foco em estratégias, características desenvolvidas no mestrado profissional, com destaque para as redes empresariais (*mix de estratégia, marketing, estatística etc.*) e a dinâmica organizacional, que tem a ver com pessoas e o gerenciamento. O importante é que na UNA é abordado não só o lado bom, em que tudo dá certo e funciona, mas todos os lados de ação e conflito que existem dentro de uma organização com o estudo mais aprofundado e crítico. E a missão é propor soluções. O ganho é enorme para trabalhadores e empresas, já que há o crescimento profissional, pessoal e uma oferta de mão de obra mais qualificada para o mercado. O mestrado profissional é uma resposta para o mercado corporativo e acadêmico, já que habilita a pessoa também a lecionar se quiser. A oportunidade estará na área empresarial e docente.”

## Saiba planejar sua carreira

Os tempos são outros. Exibir um MBA ou outra pós-graduação *lato sensu* no currículo, como a especialização, já não garante mais uma posição de vantagem profissional no mercado de trabalho. Hoje, o diferencial está na formação *stricto sensu* (mestrado e doutorado), com destaque para o mestrado profissional, modalidade de pós-graduação criada em 1999 pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), entidade que regula os cursos de graduação e pós-graduação no Brasil. Em tempos de crise e 12 milhões de desempregados, o pulo do gato está aí para quem busca recolocação ou deseja crescer na carreira.

Esse é o alerta dado por Fernanda Schröder, gerente nacional de carreiras do Ibmecc, enfatizando que título não é garantia de emprego, promoção ou carreira bem-sucedida. “Porém, o profissional de hoje precisa se atualizar o tempo todo. MBA, mestrado ou doutorado, no fim a escolha dependerá do seu planejamento e do que quer fazer com o conhecimento.”

Fernanda Schröder explica que o trabalhador que tem no currículo o mestrado profissional é visto com outros olhos pelas organizações porque em sua bagagem ele carrega poder analítico, capacidade de síntese, habilidade reflexiva, características de quem lida com pesquisa e são valorizadas em um executivo, num cargo de gerência, de liderança, já que se mostrará um colaborador atualizado, criativo e que levará para dentro da empresa inovação. Ou seja, essa modalidade de mestrado agregará ao profissional o poder de desenvolver soluções reais aos problemas de mercado, com análise crítica e rigor metodológico.

**DIFERENCIAR** A gerente nacional de carreiras do Ibmecc afirma que hoje as empresas têm de se diferenciar num cenário competitivo, “o que faz com que o conhecimento adquirido pelo profissional a interesse demais, já que esse trabalhador será mais agregado. Vale ressaltar que a organização nem sempre busca o título, mas a bagagem do profissional e a experiência. Quem fez o mestrado, de repente, fará a empresa implantar iniciativas que não teve chance. E o profissional terá a oportunidade de levar para dentro do trabalho a implantação de sua pesquisa, colocá-la em prática”. Sem falar que, seguramente, os salários dos mestres são mais altos.

Mestrado e doutorado são os novos preferidos do mercado, mas lembre-se de que é fundamental planejar sua carreira do que apenas colecionar diplomas. E alguns especialistas alertam que o MBA é superficial e, por estar muito disseminado no mercado, deixou de ser diferencial na contratação. Fernanda Schröder enfatiza que, “ao falar em gestão de carreira é preciso saber que, ao escolher o mestrado, ele pode ser uma segunda carreira, já que existe a escolha de dar aula, ser professor. O importante é a educação continuada, que é essencial para qualquer profissional sobreviver no mercado atual porque estamos na era do conhecimento”.

A escolha de qual conhecimento perseguir depende das pretensões de cada profissional. É importante saber que o mestrado profissional tem carga maior que o MBA, mas não exige uma dedicação exclusiva como mestrado acadêmico (estudo integral, pressão de quem ganha bolsa) porque o foco é diferente. “Planejar carreira é acompanhar o mercado e não só se limitar ao que gosta, é preciso dar oportunidade de conhecer outras áreas e fontes e pensar na contribuição daquele novo conhecimento para você a curto, médio e longo prazos. Se quiser dar aula, a curto prazo o mestrado é a decisão correta; se a meta é alcançar uma posição executiva, o MBA é a escolha; e se o fim é ser dono do negócio, é preciso buscar conhecimento para ser um empreendedor. A questão da formação está relacionada com as escolhas ao longo da carreira e seu planejamento. E nunca se esquecer de que não dá para dispensar investimento, mais do que financeiro, mas de tempo e energia em algo que não fará diferença ou contribuirá com sua formação intelectual e profissional.”