

FORMAÇÃO TEÓRICA DOS QUADROS PARA ONDE OS LEVAS?

O contexto actual da formação universitária e respectivo mercado de trabalho empurra o recém licenciado para aceitar um emprego que pouco tem a ver com as suas habilitações académicas, ou para o prolongamento da sua formação universitária prosseguindo para um Mestrado ou até Doutoramento.

Estes dois cenários manifestam, na sua essência, as lacunas de formação de um quadro.

O primeiro apresenta, em grande parte dos casos, uma discrepância entre a oferta e a procura, ou seja, vão para o mercado de trabalho um conjunto de licenciados cuja formação não se enquadra nas necessidades empresariais.

O segundo cenário surge como um meio de reforço deste sistema. Isto porque, não encontrando emprego ou confrontando-se com empregos que ficam aquém das suas expectativas muitos dos novos licenciados optam por continuar a sua formação académica com a esperança de que com um Mestrado (ou Doutoramento) numa área de saber próxima da sua licenciatura ou numa área mais apetecível no mercado de trabalho, obtenham facilidade de acesso ao emprego. Quando este não surge no meio empresarial, há uma maior probabilidade de aceder a um cargo de docência num estabelecimento de ensino superior, pois estes, por contingências legais, têm obrigatoriamente de possuir no seu corpo de docentes um número elevado de Mestres e Doutorados.

Salvaguardando honrosas excepções, quer pela qualidade das metodologias de formação da entidade de formação superior que ministra o Mestrado, ou pela real e profunda vocação para docente do eventual professor universitário, é desta forma que o círculo vicioso do não enquadramento da oferta do ensino superior na procura do mercado de trabalho se alimenta e se reforça.

Por um lado, um efeito directo da maior oferta de indivíduos com habilitações de Mestrado, faz com que a pouca procura tenda a recair sobre eles em detrimento dos licenciados que, ou se sujeitam a funções menos adequadas à sua formação ou seguem para um Mestrado.

Por outro lado, como o mercado de trabalho não absorve todos os Mestrados e muitos seguem a carreira universitária os estabelecimentos de ensino superior admitem indivíduos cuja formação é meramente teórica-conceptual sendo esses os docentes dos futuros licenciados (há muitos docentes a ministrarem cadeiras sobre realidades empresariais que nunca as viveram na prática). Desta forma os quadros saem das universidades com uma formação reforçadamente teórica e com pouca (ou nula) visibilidade prática que lhes permitam tornarem produtivos, no curto prazo, no meio empresarial. Esta constatação afasta-os ainda mais da procura das empresas que, cada vez mais, anseiam por Recursos Humanos rapidamente produtivos e facilmente potencializáveis.

Em resumo, a formação excessivamente teórica dos jovens quadros leva-os a uma preparação cada vez mais débil para responder aos requisitos do mercado de trabalho, a demorarem cada vez mais tempo a fazerem parte da força de trabalho e, conseqüentemente, ainda mais tempo a tornarem-se efectivamente produtivos, com todos os custos que resultam do desperdício e da não optimização do potencial humano existente numa economia que se pretende vigorosa e dinâmica.

Não que a formação teórica seja dispensável, pelo contrário. O domínio conceptual é sem dúvida imprescindível para qualquer quadro e permite-lhe não só o acesso ao conhecimento da sua área específica de saber mas também o desenvolvimento de estruturas de raciocínio indispensáveis para o exercício da sua futura função. A questão é: De que serve este conhecimento e racionalidade sem a transposição prática para a realidade do mundo empresarial, tão exigente, conflituosa e *stressante*?

Uma boa quota parte do ensino superior português continua a fazer *tábua rasa* dos recentes desenvolvimentos do estudo do cérebro humano. Actualmente já está claro o papel que as emoções desempenham na optimização ou inibição do potencial da inteligência racional. Goleman refere duas formas diferentes de interagir para construir a nossa vida mental: a mente racional, que é tipicamente consciente e nos permite pensar e reflectir, e a mente emocional, mente impulsiva e poderosa e, por vezes até, ilógica. Estas duas mentes devem funcionar em perfeita harmonia. Os sentimentos são fundamentais para o pensamento e o pensamento fundamental às emoções. Quando surgem emoções fortes a mente emocional assume o comando e diminui a preponderância da mente racional.

Damásio no seu livro, *O Erro de Descartes* espelha a importância das emoções, mais propriamente a forma *corporizada* das emoções, na formação da razão e, mais genericamente, nos nossos processos mentais, colocando a hipótese dos marcadores somáticos, que são sentimentos que, com origem nas emoções secundárias, *foram ligados por via da aprendizagem, a certos tipos de resultados futuros ligados a determinados cenários*. Estes marcadores somáticos podem actuar de forma consciente ou inconsciente desenvolvendo como que um guião automático entre o sistema interno de preferências e o conjunto de circunstâncias externas que, com base no que o sujeito vivencia ao longo da vida e no que, como resultado dessa experiência, considera bom ou não, lhe permite sentir o que é apropriado hoje e no futuro.

Sendo os marcadores somáticos o resultado da socialização e educação (através da associação entre determinados estímulos e estados somáticos), quanto mais pragmática e próxima da realidade empresarial for a metodologia de formação ministrada a um quadro, mais guiões automáticos este pode ir construindo ao longo da sua formação. Estes guiões desempenham um papel crucial na rapidez de resposta e, inclusive, assumem um papel preponderante nas suas tomadas de decisão, permitindo uma *deteção automática* das componentes menos relevantes de um dado cenário. Permitir-lhe-ão a decisão e a acção de afastamento em situações negativas e a procura e atracção de situações mais positivas maximizando o potencial teórico adquirido e uma maior eficácia na acção profissional.

Aparentemente, este não é o caminho seguido pelos cursos superiores e muito menos num Mestrado, ao investirem numa preparação teórica sem uma forte ancoragem à realidade empresarial.

Urge, portanto, a criação de uma nova linha de ensino superior que, actuando como uma pós-graduação e utilizando uma metodologia de formação que, mais inovadora, pragmática e próxima da realidade empresarial, não confira qualquer grau académico, mas que garanta a qualidade da formação profissional do pós-graduado. Desta forma será oferecida às entidades empregadoras uma garantia de recrutarem Recursos Humanos devidamente preparados para o exercício da sua actividade profissional, bem como uma saída de formação profissionalizante para os recém licenciados.

Paulo Balreira Guerra

*Partner da **forcerebrus***

paulo.b.guerra@forcerebrus.com