

O Profissional Brasileiro na Virada do Milênio: novos caminhos

Elaine Di Diego Antunes¹

Uma questão oportuna hoje é: quais são os caminhos a serem trilhados pelo profissional que pretende garantir seu espaço de trabalho nesta virada de milênio? *A priori* vale refletirmos acerca do contexto que nos rodeia. Brasil, que país é este? País que busca, quer e necessita competir mundialmente; rico em diversidades, repleto de ilhas (de excelência a cinturões de miséria). No que se refere ao trabalho, nossa nação é famosa, não sem motivos. É conhecida como uma das campeãs mundiais em termos de acidentes no trabalho. Também serve como referência Número Um na América Latina quanto à qualidade e produtividade. O mesmo já não pode ser dito em termos de qualidade de vida da maioria de nossos cidadãos e trabalhadores. Tampouco quando se trata de uma questão-chave para a competitividade² e para o desenvolvimento nacional: a base educacional da população. O Brasil possui um dos índices de escolaridade mais baixos do mundo, a média da população economicamente ativa é de 3,8 anos (Paim, 1998, p. 37-43), 20% desta é constituída de analfabetos absolutos e 60% são, considerados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), analfabetos funcionais³, ou seja, não completaram seus estudos até a 4ª série, o que os torna inabilitados para operarem com novas tecnologias. Além disto, cerca de 43% dos trabalhadores encontram-se no mercado informal de trabalho. Taxas de desemprego (6,6 milhões de desempregados – recorde nacional, segundo o IBGE (jun./1999), indicativos de grandes desigualdades sociais, falta de acesso à saúde são pontos que também prejudicam o nosso futuro. Apesar deste cenário nada promissor, exigências crescentes são evidenciadas.

Empregabilidade, capacitação técnica e humana,

educação formal, comprometimento, participação, visão do todo (empresa, ramo de atuação, mercado, p. ex.), entre outros... são requeridos ao profissional, seja este Tupiniquim ou não. No Brasil, tais competências parecem se tornar meros clichês diante dos paradoxos e das poucas iniciativas para alterar o *status quo*. De fato, existem muitas indefinições e contradições no novo cenário de trabalho e nos requisitos daqueles que irão atuar neste. Por isso, propomos um exercício (auto)reflexivo que traz à tona o novo discurso empresarial baseado no comprometimento:

ES Ser comprometido com o quê? Com a empresa? Carreira? Trabalho em si? Colegas/categoria profissional? Com a família? O ideal é que haja uma preferência pela multiplicidade de forças/atores que intervêm no compromisso. Neste sentido, vale lembrar a necessidade preliminar de se priorizar a busca da própria felicidade no trabalho. Afinal, as estatísticas indicam que trabalharemos quase cem mil horas durante nossa vida, o que corresponde a metade do tempo que passamos acordados na vida adulta.

ES O que significa ser comprometido com a empresa? Querer ficar trabalhando nela por (e com) vínculos afetivos? Ter que ficar (por interesse material e cognitivo) porque afinal de contas a empresa está lhe propiciando incentivos reais? Ou dever ficar, pois você sente essa obrigação? Hoje são conhecidos os impactos destas percepções, o que leva a crer que empregados comprometidos, tanto afetiva como instrumentalmente (combinação simultânea dos dois fatores), são os mais produtivos, motivados e satisfeitos. Em outras palavras, são os possíveis sobreviventes do processo de "seleção natural"/exclusão social provocado pela competitividade empresarial.

Encontro de Empresas Juniore

"O Movimento Júnior está ficando cada vez mais forte em nosso estado." Esta foi uma das constatações que pudemos fazer ao participarmos do VII ESEJ, o Encontro Sul Brasileiro de Empresas Juniores. O evento ocorrido em Santa Cruz do Sul/RS, de 03 a 06 de junho deste ano, trouxe-nos gratas surpresas. O Rio Grande do Sul, que ainda conta com um número pequeno de empresas juniores, apesar destas serem muito reconhecidas no país inteiro, está assistindo a um enorme desenvolvimento destas entidades. Não é brincadeira, pois lá em Santa Cruz encontramos representantes de várias

faculdades do estado: Unisinos, Unisc, UFSM, Urcamp, Ulbra – Torres, PUCRS e UFRGS. Contamos com a participação de universidades de outros estados: UFPR, Univ. de Londrina, USP e UFSC. O mais legal é que, além de Administração e Engenharia outros cursos, estão se mobilizando. Aqui na UFRGS, o movimento está se difundindo e ganhando novos adeptos, e brevemente teremos muitos empresários juniores pelos Campus. Estes encontros que ocorrem anualmente são uma ótima oportunidade para que possamos trocar experiências com outras empresas. A P.S. Empresa Júnior teve a satisfação de apresentar o Case do Jazz n' Blues Music Hall, durante o workshop de Projetos. Pudemos, desta forma, transmitir aos nossos colegas de movimento a experiência de realizar uma pesquisa na qual iriam se estabelece