

Quanto vale um título?

(Carolina Cotta)

Cada ano de estudo pode aumentar em 15% o salário dos profissionais e em 3,3% as chances de conseguir um emprego. No entanto, 22,2% dos trabalhadores disponíveis seguem sem qualificação. Para Raquel Barbosa, de 27 anos, o título de mestre representou um diferencial na conquista da vaga de coordenadora de Relacionamento Organizacional. Os programas de mestrado e doutorado já são melhores e mais numerosos. A recente avaliação da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), de 2007 a 2010, atribuiu nota máxima a 112 programas. Subiu também a quantidade de alunos titulados: só nos últimos três anos, 139 mil brasileiros tornaram-se mestres ou doutores. A oferta de cursos de especialização também não para de crescer, sem falar nas 214 escolas técnicas inauguradas de 2007 até agora. Nunca houve tamanha oferta para a qualificação do brasileiro, embora a mão de obra desqualificada seja a maior queixa do mercado. Até que ponto, então, continuar estudando melhora a empregabilidade? Afinal, quanto vale um título? Estudo da Fundação Getúlio Vargas (FGV), realizado em 2008, provou que cada ano de estudo completado pode aumentar em 15% o salário dos profissionais, além das chances de arrumar emprego, que aumentariam em 3,3%. Dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), publicados no comunicado “Emprego e oferta qualificada de mão de obra no Brasil: impactos do crescimento econômico pós-crise”, confirmam a rápida recuperação econômica brasileira e seu impacto no mercado.



Mesmo assim, nossa força de trabalho segue excedente. Para este ano, foi projetada uma demanda de mão de obra de 16,8 milhões de ocupações. É pouco para os de 24,8 milhões de trabalhadores disponíveis, 22,2% deles sem a qualificação desejada. Ao mesmo tempo, projetou-se que 653 mil trabalhadores qualificados e com experiência profissional também fiquem sem emprego. Não há dúvidas de que é o investimento em uma formação continuada que vai reverter o quadro, mas para quem entende do assunto, não basta título por título. Segundo Silene Magalhães, gerente coordenadora dos programas de pós-graduação da Fundação Dom Cabral (FDC), há 10 anos o curso superior era um diferencial no mercado, mas hoje as pessoas já se formam pensando na pós: um requisito. “A geração Y tem muita pressa. Quer estar em posição de igualdade com os demais. Mas ter especialização quer dizer empregabilidade garantida? Não. Ele se iguala aos demais, mas se diferencia por outros motivos.” Já os cursos de mestrado e doutorado teriam outro foco. Para Silene, com eles o profissional se encaminha para uma vertente mais acadêmica. “Muitos optam por fazer o mestrado para preparar uma segunda carreira no futuro próximo. É como criar dois caminhos. Isso tem aumentado muito, mas não quer dizer que tenha aumento de empregabilidade. Ainda é um título mais valorizado por empresas que lidam com pesquisa e tecnologia. Não podemos generalizar, pois depende da empresa. Muitas valorizam os títulos como forma de manter seus talentos, ampliar a capacidade reflexiva, mas isso não implica aumento da remuneração.”

IMPACTO NOS RESULTADOS Do ponto de vista de quem contrata, a opinião não é muito diferente. Para Maria Cristina Souza Leão, gerente geral de Desenvolvimento de Recursos Humanos da Arcelor Mittal, mais importante que o título pelo título, é o conhecimento que ele pressupõe, que deve ser ligado à necessidade e à aplicabilidade no negócio. “Para uma determinada posição, não faz diferença o título se ele não estiver representando um conhecimento que vai ser aplicado ao nosso negócio e traga impacto nos resultados. Esses cursos têm que ser um meio de aquisição de competências necessárias ao negócio. O fato de ter título não assegura a uma pessoa prioridade em relação a outro candidato. Valorizamos o conhecimento aplicado”, defende. Para Maria Cristina, a necessidade do título depende muito do perfil da vaga. “Pode ser que em um processo seletivo eu tenha uma pessoa com título e outra sem, mas com uma experiência muito consistente. A decisão vai depender da necessidade da empresa. Se um candidato tem um título de mestrado, mas que não tem interferência no nosso negócio, isso pode até se reverter em alguma coisa em caso de empate. Mas não posso valorizar uma competência, seja ela qual for, se ela não tem aplicabilidade para o meu negócio”, afirma Cristina, que defende a necessidade dos títulos em áreas de pesquisa e desenvolvimento, nas quais de fato um mestrado ou doutorado tem peso e é requisito. É assim para a relações-públicas Raquel Barbosa da Costa, de 27 anos, coordenadora de Relacionamento Organizacional do Hermes Pardini. Mesmo atuando na área de comunicação, o mestrado em interações midiáticas pela PUC Minas foi extremamente importante por atuar em uma empresa com foco em pesquisa. “Lido com um corpo de médicos, pesquisadores e uma assessoria científica. O conhecimento aqui é um diferencial”, afirma. Mesmo que em empresas privadas ainda não seja comum um retorno em remuneração, ela experimenta uma valorização maior por parte dos colegas. “O título de mestre para mim foi, com outras coisas, um diferencial na conquista da vaga. Mas é mais importante por legitimar meu conhecimento, principalmente pela minha idade.”