


## A formação por competências: um estudo da matriz curricular do curso superior de Tecnologia em Gestão Empresarial

Competency training: a study of the curricular matrix of the Business Management Technology Higher Course

La formación por competencias: un estudio de la matriz curricular del curso superior de Tecnología en Gestión Empresarial

**Rodrigo Avella Ramirez** - FATEC Zona Sul | Departamento de Coordenação de pós graduação e pesquisa  
CEETEPS | São Paulo | SP | Brasil. E-mail: roram1000@hotmail.com 

**Thiago Vieira de Matos** - Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado – FECAP | Aluno de Pós Graduação |  
São Paulo | SP | Brasil. E-mail: tvmatos@gmail.com 

**Resumo:** Este artigo procura entender quais são as competências pessoais e profissionais demandadas pelo mercado de trabalho para os profissionais da área de administração de empresas e também se e como essas competências são inseridas no Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial oferecido pelas Faculdades de Tecnologia do Centro Paula Souza, entidade pública mantida pelo Governo do Estado de São Paulo. Para tanto, fundamenta-se em pesquisa qualitativa na qual se analisa a pertinência da matriz curricular do curso tanto na visão do gestor escolar como diante das expectativas de algumas empresas que, por conta da sua atuação, têm amplo contato com o mercado. Os resultados obtidos indicam que há uma relação positiva, de reciprocidade e de diálogo, entre a oferta educacional e a demanda corporativa.

**Palavras-chave:** Competências. Educação. Matriz curricular.

**Abstract:** This article seeks to understand the personal and professional competences demanded by the labor market for professionals in the area of business administration and also if and how these competences are inserted in the Superior Course of Technology in Business Management offered by the Centro Paula Souza, a public entity maintained by the Government of the State of São Paulo. Therefore, it is based on a qualitative research that analyzes the pertinence of the curricular matrix of the course both in the vision of the school director and in light of the expectations of some companies, which, due to their performance, have broad contact with the Marketplace. The results indicate that there is a positive relationship, reciprocity and dialogue, between the educational offer and the corporate demand.

**Keywords:** Competency. Education. Curricular matrix.

**Resumen:** Este artículo busca entender cuáles son las competencias personales y profesionales demandadas por el mercado de trabajo para los profesionales del área de administración de empresas y también si y cómo esas competencias se insertan en el Curso Superior de Tecnología en Gestión Empresarial ofrecido por las Facultades de Tecnología del Centro Paula Souza, entidad pública mantenida por el Gobierno del Estado de São Paulo. Para ello, se fundamenta en investigación cualitativa en la que se analiza la pertinencia de la matriz curricular del curso tanto en la visión del gestor escolar como ante las expectativas de algunas empresas que, por cuenta de su actuación, tienen amplio contacto con el mercado. Los resultados obtenidos indican que hay una relación positiva, de reciprocidad y de diálogo entre la oferta educativa y la demanda corporativa.

**Palabras clave:** Competencias. Educación. Matriz curricular.

• Recebido em 8 de fevereiro de 2018 • Aprovado em 02 de maio de 2019 • e-ISSN: 2177-5796

DOI: <http://dx.doi.org/10.22483/2177-5796.2019v21n2p525-538>

Copyright © 2019. Conteúdo de acesso aberto, distribuído sob os termos da Licença Internacional da Creative Commons – CC BY-NC-SA – Atribuição Não Comercial (<https://br.creativecommons.org/licencas/>) – Permite distribuição e reprodução, desde que atribuam os devidos créditos à publicação, ao autor(es) e que licenciem as novas criações sob termos idênticos.

## **Introdução**

Nos últimos anos, tem-se observado uma mudança na maneira como as sociedades se organizam, o que se reflete no modo como desenvolvem em maior ou menor escala a sua produção industrial. Esse maior ou menor desenvolvimento está diretamente relacionado à capacidade de inovação que esse ou aquele Estado consegue promover, através de uma infraestrutura tecnológica que se sustenta a partir do conhecimento. Logo, sociedades desenvolvidas acumulam alta capacidade de gerar conhecimento e inovação, despontando como detentoras de alta tecnologia e indústria com alto valor agregado.

Esse potencial inovador que impulsiona as economias mundiais está ancorado num forte pilar educacional, onde a universidade (e as outras faixas de escolarização) figura como um dos principais centros de propulsão da capacidade tecnológica de uma nação.

Nesse sentido, o artigo abordará os aspectos essenciais da formação do profissional, mapeando, desse modo as competências essenciais ao egresso de um curso de graduação no Ensino Superior Tecnológico, observando as características estruturantes desse tipo de graduação que, em sua essência, prescinde uma estreita relação com o mercado de trabalho, já que objetiva ofertar mão de obra qualificada e capaz de resolver impasses, analisar cenários e apontar caminhos no âmbito da Gestão Empresarial. Assim, ocupar-se-á de detectar se a formação do tecnólogo é suficiente para atender às demandas do mercado, se consegue, em um tempo menor que os cursos tradicionais de Bacharelado e Licenciatura, desenvolver as competências necessárias para que os profissionais consigam enfrentar as rotinas da administração de empresas no nível Tático, ou seja, na faixa hierárquica que compreende as tarefas gerenciais da organização.

Para cumprir seus objetivos, esse artigo se ampara na pesquisa de campo e no estudo de caso, tendo como objeto de estudo a Matriz Curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial oferecido pela Fatec Zona Sul, São Paulo. Para tanto, o trabalho selecionou organizações que, por conta da sua atuação, têm amplo contato com o setor empresarial e, portanto, são capazes de contribuir no delineamento do perfil profissional desejado para o profissional de gestão. Para a pesquisa de campo foram selecionadas o CIEE – Centro de Integração Empresa Escola, entidade responsável por gerir estágios a estudantes de todos os níveis e de abrangência nacional; a 99jobs, empresa de recursos humanos; o CRA – Conselho

Regional de Administração, órgão responsável pelo credenciamento dos profissionais formados em Administração.

Assim, o principal objetivo da pesquisa é verificar como se estabelece essa relação com os setores produtivos, isto é, se as instituições – empresa e escola, através de suas práticas cotidianas, estão em consonância no que diz respeito à criação e desenvolvimento de competências.

### **Desenvolvimento - Referencial teórico**

É possível afirmar que o surgimento da educação tecnológica está ligado à sua capacidade de acompanhar o desenvolvimento tecnológico e contribuir no processo de inovação de uma sociedade, gerando fluidez no trânsito entre conhecimento tácito (adquirido através da experiência) e conhecimento científico (adquirido e desenvolvido nas instituições de ensino e pesquisa. Os modelos de educação técnica aplicados no Brasil, ora pelo setor industrial, ora pelo setor de comércio, através, respectivamente do SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial e SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, foram modelos de aprendizagem profissional que impulsionaram o desenvolvimento da educação tecnológica, que mais tarde (meados da década de 60) se configuraram como os Institutos Federais e FATECs.

Foi, aliás, no contexto da necessidade de formação de técnicos e de trabalhadores qualificados para atender às demandas de um país em processo de industrialização e de modernização que o governo brasileiro promoveu, deste o início do século XX, a expansão da rede de escolas técnico-profissionais públicas e, na década de 40, foram criados o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), para o setor industrial, e o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), para o setor de comércio e serviços. Posteriormente, foram criados, também, o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR) para o setor agrícola, o SENAT, para o setor de transportes e, ainda, o SEBRAE, para o atendimento e o desenvolvimento das pequenas e médias empresas e de novos empreendedores. É interessante verificar que, ao longo de quase seis décadas de existência, essas instituições tiveram como preocupação permanente acompanhar, com seus cursos, os processos de expansão e de diversificação da economia nacional, e as mudanças equivalentes em termos de tecnologias de produção (BRASIL, 2008, p. 276).

Assim, entende-se como formação, no sentido estrito desse artigo, o processo de aprendizagem técnica de um determinado campo do conhecimento, conferindo ao estudante/profissional a capacidade de resolver problemas inerentes ao setor produtivo, através da apreensão de ferramentas, inovação tecnológica e formação generalista, que possam lhe conferir competências e habilidades.

A formação para o trabalho puramente técnica consiste na qualificação do indivíduo para a execução de uma determinada atividade produtiva, ou seja, busca ensinar uma profissão.

Formação tecnológica, então, consiste na qualificação da pessoa para o mercado, suprindo suas necessidades técnicas e gerenciais, isto é, conferir ao profissional um conjunto de competências intelectuais, técnicas, organizacionais e metodológicas, contribuindo no processo de condensação e difusão do conhecimento técnico e como afirmam Menino, Peterossi e Fernandez (2009, p. 6):

Pode-se definir a pesquisa em cursos de tecnologia como o esforço vinculado à capacitação dos agentes do processo de inovação, cuja função é a de acompanhar e expandir a fronteira do conhecimento, além de treinar jovens para a atividade de prospecção, absorção e difusão de conhecimentos.

Tecnologia, por sua vez, pode ser definida como ferramenta desenvolvida para o suprimento e desenvolvimento de uma determinada atividade humana e compreensão de uso dessa ferramenta, ou seja, desenvolver no profissional a capacidade de uso da tecnologia e a compreensão da necessidade de sua existência e os impactos da sua utilização, conferindo-lhe domínio sobre ela.

A preocupação com a formação dos trabalhadores, ou seja, a capacidade que o profissional tem de absorver uma determinada tecnologia e aplicá-la em prol de um determinado objetivo, deriva de uma mudança de eixo na própria estrutura da sociedade

Olhando a sociedade do ponto de vista da divisão social do trabalho, é possível pensar que ela está organizada em termos de um conjunto de ocupações, ou profissões, cada qual com suas necessidades específicas de formação de competências (SCHWARTZMAN, 2005, p. 7).

Se é verdade que o mercado demanda perfis profissionais cada vez mais construídos a partir de competências específicas, também pode-se afirmar que a educação profissional será um dos meios mais efetivos de incuti-las em suas matrizes curriculares e, de tempos em tempos, verificar sua pertinência. Isso pode ser observado em Schwartzman (2005, p. 8), quando ele afirma que “os empregadores, ao contratar seus empregados, usam as credenciais educacionais como critério para identificar as pessoas de que necessitam”. Assim, pode-se pensar no seguinte ciclo: as necessidades humanas demandam bens e serviços que serão ofertados por empresas que demandam profissionais e esses, por sua vez, demandam formação capaz de lhes conferir ferramentas e técnicas necessárias para o desenvolvimento de uma atividade profissional,

competências. Logo, “a hipótese implícita é que uma formação mais técnica seria mais útil para a sociedade, teria maior demanda, e aumentaria a produtividade da economia como um todo” Schwartzman (2005, p. 10), explica Schwartzman (2005) ao analisar o aumento da demanda por formação voltada para o mercado de trabalho.

As competências enquanto ações e operações mentais, articulam os conhecimentos (o “saber”, as informações articuladas operatorialmente), as habilidades (psicomotoras, ou seja, o “saber-fazer” elaborado cognitivamente e socioafetivamente) e os valores, as atitudes (o “saber-ser”, as predisposições para decisões e ações, construídas a partir de referenciais estéticos, políticos e éticos) constituídos de forma articulada e mobilizados em realizações profissionais com padrões de qualidade requeridos, normal ou distintivamente, das produções de uma área profissional (BRASIL, 2000, p. 10).

No texto “Referenciais curriculares nacionais da educação profissional de nível técnico” (BRASIL, 2000), elaborado pelo Ministério da Educação, define-se o conceito de competência que é adotado na formação profissional tecnológica e parâmetro aqui adotado como referencial.

Ao observar a figura 1, também extraído do documento do BRASIL (2000), pode-se constatar, ainda, que o conceito de competência provém da capacidade de articulação de conhecimentos, habilidades e valores gerando desempenho eficiente e eficaz.

**Figura 1 - Conceito de competência**



**Fonte:** BRASIL. Ministério da Educação. **Referenciais curriculares nacionais da educação profissional de nível técnico.** Brasília: MEC, 2000. p.11.

Logo, gerir um empreendimento no século 21 exige o que se chama de visão holística ou visão 360°, ou seja, a capacidade de compreender a instituição em sua estrutura interna, a sociedade na qual está inserida, o contexto econômico, histórico e cultural, o posicionamento da

concorrência e a ampla capacidade de projetar o futuro; Isso pode ser compreendido dentro do contexto das grandes transformações na sociedade nas últimas décadas, sobretudo quando “à globalização econômica corresponde, pois, a globalização do mundo do trabalho e da questão social” (DELUIZ, 1996, p. 1), afirma Deluiz no qual:

O trabalhador multiquificado, polivalente, deve exercer, na automação, funções mais abstratas e intelectuais, implicando cada vez menos trabalho manual e cada vez mais a manipulação simbólica. É também exigido desse trabalhador, capacidade de diagnóstico, de solução de problemas, capacidade de tomar decisões, de intervir no processo de trabalho, de trabalhar em equipe, auto-organizar-se e enfrentar situações em constantes mudanças (1996, p. 1).

É nesse ponto que o conceito de competência e capacidade empresarial se cruzam: tão logo, no contexto que vivemos, com suas complexidades e nuances, é necessário entender que a qualificação profissional está diretamente relacionada com a capacidade que a organização tem de gerar riqueza e manter-se competitiva. Assim, o conjunto de competências essenciais ao profissional contemporâneo é também o conjunto de competências da empresa contemporânea e caracteriza-se por:

[...] competências intelectuais e técnicas (capacidade de reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo de trabalho, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos), [...] competências organizacionais ou metódicas (capacidade de auto planejar-se, auto organizar-se, estabelecer métodos próprios, gerenciar seu tempo e espaço de trabalho), as competências comunicativas (capacidade de expressão e comunicação com seu grupo, superiores hierárquicos ou subordinados, de cooperação, trabalho em equipe, diálogo, exercício da negociação e de comunicação interpessoal), as competências sociais (capacidade de utilizar todos os seus conhecimentos – obtidos através de fontes, meios e recursos diferenciados – nas diversas situações encontradas no mundo do trabalho, isto é, da capacidade de transferir conhecimentos da vida cotidiana para o ambiente de trabalho e vice-versa) e as competências comportamentais (iniciativa, criatividade, vontade de aprender, abertura à mudanças, consciência da qualidade e das implicações éticas do seu trabalho, implicando no envolvimento da subjetividade do indivíduo na organização do trabalho) (DELUIZ, 1996, p. 2-3).

Ou seja, se esse conjunto de competências são inerentes ao profissional, tão logo são essenciais à organização como um todo, relacionando-se com outras organizações, sociedade, governo e órgãos internacionais.

É a educação para o trabalho responsável pela formação de profissionais com sólido aparato técnico e ampla capacidade de tomada de decisões baseada na concatenação entre qualificação técnica e gerencial, alicerces da formação tecnológica; assim, pode-se conferir ao

tecnólogo a capacidade de acompanhar as mudanças de tecnologia em tempo hábil de aplicá-las ao setor produtivo e, daí sua importância estratégica nas organizações do futuro.

No âmbito, então, da gestão de negócios, compreendida aqui como a capacidade de articular fatores de produção [escassos] em prol do suprimento de uma determinada necessidade humana [inesgotável], a capacidade empresarial é diretamente proporcional ao conjunto de competências de seus profissionais que suscitam uma produção eficiente e eficaz.

Este conceito de competência profissional não se limita apenas ao conhecimento. Envolve ação em dado momento e determinada circunstância, implica em um fazer intencional, sabendo por que se faz de uma maneira e não de outra. Implica, ainda, em saber que existem múltiplas formas ou modos de fazer. Para agir competentemente é preciso acertar no julgamento da pertinência e saber posicionar-se autonomamente diante de uma situação, tornar-se capaz de ver corretamente, julgar e orientar sua ação profissional de uma forma eficiente e eficaz. A competência inclui, também, além do conhecer, o julgar, o decidir e o agir em situações previstas e imprevistas, rotineiras e inusitadas. Inclui, também, intuir, pressentir e arriscar, com base em experiências anteriores e conhecimentos, habilidades e valores articulados e mobilizados para resolver os desafios da vida profissional, que exigem respostas sempre novas, originais, criativas e empreendedoras. Sem capacidade de julgar, considerar, discernir e prever resultados distintos para distintas alternativas, de eleger e de tomar decisões autônomas, não há como se falar em competência profissional (BRASIL, 2008, p. 285).

A partir da citação acima, pode-se inferir que a maior racionalidade no trabalho [eficiência] com o objetivo de suprir uma demanda real da sociedade [eficácia] são reflexos de desempenho obtidos a partir da formação baseada em competências desejada no ensino tecnológico.

## **Método**

Após o estudo da formação do gestor ter sido referenciado a partir da formação por competências, e, essas competências terem sido apresentadas a partir de um recorte teórico, fez-se necessário fazer contato com agentes de mercado que pudessem sinalizar o que vem sendo destacado pelo setor produtivo, ou seja, o conjunto de empresas e organizações que geram empregos. Foram escolhidos referenciais no mercado que, por conta da natureza de sua atuação, pudessem colaborar com as afirmações aqui presentes, afirmando-as ou contradizendo-as, corroborando para a reflexão da temática.

Tendo por base a matriz curricular do curso de Gestão Empresarial da Fatec, elaborou-se um questionário qualitativo focalizado, com temas chave de perguntas, seguindo um roteiro preestabelecido.

Foram entrevistados: o CIEE – Centro de Integração Empresa- Escola, responsável pela colocação de estagiários no mercado de trabalho e disponibilizar formação complementar aos estudantes para potencializar suas competências; a 99Jobs, empresa de recursos humanos e *hunting* sediada em São Paulo e com abrangência nacional e, portanto, amplo canal de comunicação com o mercado; e o CRASP – Conselho Regional de Administração de São Paulo, órgão representativo da classe de administradores. Todos esses agentes do mercado estão no raio de cobertura da FATEC Zona Sul e que mantém alto nível de contato com o mercado de forma geral, sendo, então, concentradores de informações comuns às muitas empresas que atendem. Vale ressaltar que os entrevistados não obtiveram acesso à matriz curricular e não foram informados sobre o nome da instituição.

Em contrapartida, além das organizações ligadas ao mercado, foi entrevistada a FATEC Zona Sul, por meio da sua Diretoria, de modo que se pudesse conciliar um universo comum das competências necessárias ao profissional sob a ótica da instituição formadora.

### **Resultados e discussão – Análise da matriz curricular**

O mercado, de modo geral, demanda competências específicas de acordo com as necessidades de cada empresa, dependendo do seu foco estratégico e suas definições de missão, visão e valores. Essas “vontades” chegam ao cenário acadêmico por diversas fontes e entre elas os próprios professores da instituição que, em grande parte, atuam no mercado como profissionais, consultores ou empresários. Desse modo, a inovação dos processos que acontece nas organizações chega à faculdade na velocidade em que elas acontecem, proporcionando um cenário mais factual aos estudantes.

Pode-se observar na matriz curricular do curso, quadro 1, as diversas competências apontadas até aqui, seja no referencial teórico, seja na pesquisa de campo com as empresas. Isso pode ser constatado pela distribuição de disciplinas técnicas, generalistas, de comunicação e idiomas, conferindo aos alunos conhecimentos gerais e específicos, necessários ao seu desenvolvimento profissional. As disciplinas estudadas ao longo do curso são organizadas por eixos formativos como ilustra o quadro 2, a seguir, e confirmam o discurso do diretor da unidade quando diz que *“de maneira bem ampla, se pegarmos as disciplinas para cada curso de gestão empresarial que trabalha a gestão dentro das empresas e suas atividades, nosso curso tem*



*disciplinas bastante trançadas diferentes dos cursos de administração (bacharelado) onde poucas disciplinas conversam entre si”.*

**Quadro 1 - Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial - Matriz curricular**

1º Semestre	2º Semestre	3º Semestre	4º Semestre	5º Semestre	6º Semestre
Administração Geral (4)	Comportamento Organizacional (8)	Organização, Sistemas e Métodos (8)	Planejamento de Marketing (8)	Gestão de Projetos Empresariais (8)	Desenvolvimento de Negócios (8)
Contabilidade (2)					
Matemática (4)	Sociologia das Organizações (2)	Gestão de Marketing (4)	Gestão Financeira (4)	Análise de Investimentos (4)	Planejamento e Gestão Estratégica (4)
	Gestão Ambiental (2)				
Informática Aplicada a Gestão (4)	Economia (4)	Gestão de Pessoas (4)	Logística (4)	Gestão da Produção (4)	Negócios Internacionais (4)
Sociedade, Tecnologia e Inovação (2)					
Atividades Acadêmico-Científico-Culturais I (2)	Estatística aplicada a Gestão (4)	Matemática Financeira (2)	Direito Empresarial (4)	Fundamentos Gestão da Qualidade (2)	Sistemas Integrados de Gestão (4)
Comunicação e Expressão (4)		Sistemas de Informação (4)		Projeto de Trabalho de Graduação (2)	
Inglês I (2)	Métodos p/ Produção do Conhecimento (2)	Inglês III (2)	Comunicação Empresarial Geral (2)	Espanhol I (2)	Espanhol II (2)
	Inglês II (2)		Inglês IV (2)	Inglês V (2)	Inglês VI (2)

**Fonte:** SÃO PAULO. Centro Paula Souza. Faculdade de Tecnologia da Zona Sul. São Paulo, 2017. Disponível em: [http://fateczonasuledubr.revistaref.dominiotemporario.com/wp-content/uploads/2014/01/pp\\_gestao.pdf](http://fateczonasuledubr.revistaref.dominiotemporario.com/wp-content/uploads/2014/01/pp_gestao.pdf). Acesso em: 10 jan. 2017. p. 3.

**Quadro 2** - Distribuição das aulas por eixo formativo

DISTRIBUIÇÃO DAS AULAS POR EIXO FORMATIVO			
Disciplinas BÁSICAS	Aula (%)	Disciplinas PROFISSIONAIS	Aula (%)
Matemática e Estatística	200 (6,9%)	Gestão Empresarial	1.600 (55,6%)
Economia	80 (2,8%)	Transversais	480 (4,2%)
Comunicação e Expressão	440 (15,3%)	Logística	80 (2,8%)
<b>TOTAL</b>	<b>720 (25%)</b>	<b>TOTAL</b>	<b>2.160 (75%)</b>

RESUMO DE CARGA HORÁRIA:
2.880 AULAS → 2.400 horas (atende CNCST, conforme del. 86 do CEE-SP e diretrizes internas do CPS) + (240 horas de Estágio Curricular + 160 horas do Trabalho de Graduação) = 2.800 horas.

**Fonte:** SÃO PAULO. Centro Paula Souza. Faculdade de Tecnologia da Zona Sul. São Paulo, 2017. Disponível em: [http://fateczonasuledubr.revistaref.dominiotemporario.com/wp-content/uploads/2014/01/pp\\_gestao.pdf](http://fateczonasuledubr.revistaref.dominiotemporario.com/wp-content/uploads/2014/01/pp_gestao.pdf). Acesso em: 10 jan. 2017. p. 3.

## Resultados e discussão – Análise das entrevistas

Entre outubro e novembro de 2016, os participantes foram ouvidos e entrevistados seguindo um roteiro semiestruturado de perguntas que buscou mapear as competências necessárias ao gestor contemporâneo e, a partir de suas falas pôde-se perceber que:

Apesar de ser essencial que o gestor seja dotado de habilidades técnicas, sua formação humanística e sua bagagem de experiências pessoais são tão importantes quanto na hora de conduzir equipes e, para tanto, a formação desse profissional deve contemplar esse tipo de discussão;

*[...] as empresas têm valorizado um pouco mais a **competência pessoal** do que técnica. Por exemplo, nunca houve de um gestor me questionar o porquê de um candidato não possuir certa habilidade técnica, e sim questionar sobre mimos e insuficiência. Ou seja, competências como: **iniciativa, pró-atividade, energia para realizar, resiliência**. Isso é muito mais valorizado em um profissional no início de carreira, porque as empresas estão dispostas a ensinar o técnico, já que, é mais fácil ensinar o técnico do que o comportamental.* (LIVIA PARRA, 99Jobs)

As competências técnicas estão atreladas às necessidades de cada organização, cargo ou tarefa, e variam caso a caso;

O gestor deve ser alguém capaz de lidar com conflitos e questões humanas o tempo todo e essas demandas têm estreita relação com a capacidade de empatia do profissional;

É fundamental que a universidade esteja constantemente conectada ao setor produtivo para não perder o caráter profissional da formação;

*É uma oportunidade de uma troca de informações muito rica tanto para o estudante, quanto para a empresa, quanto para a escola. Dentro do ambiente empresarial ele vai trazer essas inovações para a empresa. Dentro do ambiente escolar ele também vai poder discutir toda essa sorte de transformações que ele vivencia e obter e trocar informações com seus professores sobre isso. (ROBERTO MATTUS, CIEE)*

As organizações estão enfrentando situações cada vez mais complexas e novas, por conta de uma profunda transformação no modo como a sociedade se organiza e, portanto, precisa de profissionais cada vez mais capazes de adaptar-se e criar novas maneiras de manter as empresas competitivas e capazes de suprir a sociedade em suas necessidades e desejos;

*É minha opinião também como tecnólogo há 43 anos pude ver muita coisa com relação a tecnólogos, digo então que o tecnólogo sai pronto para exercer suas atividades em qualquer área que seja dentro de sua formação. Ele tem um pouco mais de exercícios práticos, porque o professor vem do campo do trabalho, sendo assim um professor de contabilidade vai aplicar a disciplina com os mesmos mecanismos utilizados no mercado. (Dr. GERALDO DA SILVA, Diretor da Fatec Zona Sul)*

A profissionalização deve surgir ainda dentro das universidades de modo que os estudantes possam assumir posturas mais competitivas. Ou seja, o cotidiano escolar deve conter simulações de práticas do cotidiano corporativo.

Além desses fatores de ponderação, algumas competências foram evidenciadas em cada uma das entrevistas e podem ser alocadas em blocos temáticos apresentados no quadro 3, a seguir.

**Quadro 3 - Competências do profissional/ gestor tecnólogo**

	<b>Comunicação Oral e Escrita</b>
<b>Competências Técnicas</b>	Informática
	Inglês / Espanhol
	Conhecimento de Administração
	Pensamento Estratégico
<b>Competências Sociais</b>	Relacionamento Interpessoal
	Trabalho em Equipe
<b>Competências Comportamentais</b>	Automotivação
	Iniciativa / Proatividade
	Resiliência
	Comprometimento

**Fonte:** Elaborado pelo autor.

É importante ressaltar que, apesar de as competências destacadas apontarem uma formação humana mais acentuada para o gestor, em todas as entrevistas fica claro que as competências técnicas variam de acordo com a necessidade da organização e demandam habilidades diferentes, ou seja, o perfil para um profissional que será responsável por finanças demandará competências relativas a cálculo e raciocínio lógico, concentração e domínio de ferramentas correlatas à matemática; por outro lado, um perfil para um profissional da área de marketing demanda competências relativas à criatividade e capacidade de comunicação simbólica.

Nesse ponto fica perceptível a abrangência da matriz curricular que, essencialmente, engloba todas as competências aqui destacadas e as insere dentro das disciplinas, distribuindo-as por eixos formativos e possibilitando uma formação multidisciplinar e efetiva no diálogo com as necessidades do mercado.

## **Conclusão**

É de vital importância que o estudante e futuro profissional tenha pleno conhecimento sobre os aspectos do mercado ao qual pretende ingressar após a conclusão de seu curso. Além de conferir-lhe segurança no sentido de poder dotar-se das ferramentas que precisa, mantém-se conectado às mudanças, cada dia mais presentes, no cenário profissional que pretende atuar. Dentro dessa perspectiva, esse trabalho concentrou forças em mapear as competências necessárias para o gestor empresarial e confirmar que estas competências estão presentes na matriz curricular do curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial oferecido pela Faculdade de Tecnologia da Zona Sul, São Paulo, SP.

Além disso foi possível, através da entrevista com as instituições selecionadas, definir quais são as principais competências que estão sendo demandadas pelas empresas para os profissionais formados na área de administração (que encampa a gestão empresarial) e, pode-se perceber que habilidades sociais como facilidade de integração em grupos, trabalho em equipe, capacidade de comunicação e automotivação são, em muitos casos, mais valorizadas que as habilidades puramente técnicas que, naturalmente, são de instrumental importância para desenvolvimento de qualquer tarefa.

No âmbito acadêmico, foi de estratégica importância, também, a entrevista com o diretor da FATEC Zona Sul, que ajudou a entender como essas competências são distribuídas dentro das disciplinas e o quanto é fundamental, para a concretização dos objetivos do curso, a presença de docentes com fortes relações com o mercado já que, conseqüentemente, aportam à sua prática docente as rotinas adotadas pelas empresas.

Pôde-se também verificar que todo o bojo de competências técnicas e humanas inculcadas no estudante tem, essencialmente, o propósito de construir um profissional capaz de solucionar problemas e equacionar situações complexas nas organizações. Sobretudo, um profissional que seja capaz de estar atento às constantes mudanças sociais e tecnológicas que vêm afetando drasticamente o modo como as empresas organizam sua produção e a distribuição dos seus produtos / serviços. A formação construída na instituição é sólida o suficiente para dar ao profissional a capacidade de agir estrategicamente, coordenar ações que elevem a capacidade competitiva da organização e a habilidade de mapear e distribuir talentos, alocando-os de modo a atingir os desejos e metas da empresa. Dentro dos parâmetros até aqui expostos, a formação do tecnólogo em gestão empresarial da FATEC é pertinente, atual e desafiadora; proporciona cenário favorável à construção de um profissional plenamente capaz de atuar nos mais diferentes meios de trabalho, apto a conduzir processos e pronto para os desafios intrínsecos à sua atuação profissional.

## Referências

- BRASIL. Ministério da Educação. **Educação profissional e tecnológica: legislação básica – nível superior**. 7. ed. Brasília: MEC, 2008.
- BRASIL. Ministério da Educação. **Referenciais curriculares nacionais da educação profissional de nível técnico**. Brasília: MEC, 2000.
- CEETEPS. **Projeto Pedagógico Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial**. São Paulo. Disponível em: [http://fateczonasuledubr.revistaref.dominiotemporario.com/wp-content/uploads/2014/01/pp\\_gestao.pdf](http://fateczonasuledubr.revistaref.dominiotemporario.com/wp-content/uploads/2014/01/pp_gestao.pdf). Acesso em: 10 jan. 2017.
- DELUIZ, Neise. A globalização econômica e os desafios à formação profissional. **Boletim Técnico do SENAC**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 2, p. 15-21, maio/ago. 1996.
- MENINO, Sergio Eugenio; PETEROSI, Helena Gemignani; FERNANDEZ, Senira Anie Ferraz. Reflexões sobre a pesquisa nos cursos superiores de tecnologia. In: **WORKSHOP DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA DO CENTRO PAULA SOUZA**, 5., 2009, São Paulo. **Anais [...]** São Paulo: CEETEPS, 2009. Disponível em: <http://www.portal.cps.sp.gov.br/pos-graduacao/workshop-de-pos-graduacao-e-pesquisa/anais/2010/#2>. Acesso em: 10 jan. 2017.

RAMIREZ, Rodrigo Avella; MATOS, Thiago Vieira de. A formação por competências: um estudo da matriz curricular do curso superior de Tecnologia em Gestão Empresarial.

SCHWARTZMAN, Simon. **A sociedade do conhecimento e a educação tecnológica**. Brasília: SENAI – Departamento Nacional, 2005.