



cgée

# **Recursos Humanos para Inovação**

## **Resumo Executivo**

**Centro de Gestão e Estudos Estratégicos**

*Ciência, Tecnologia e Inovação*

# **Recursos Humanos para Inovação**

## **Resumo Executivo**



Brasília, DF  
Outubro, 2007

---

## Centro de Gestão e Estudos Estratégicos

### **Presidenta**

*Lucia Carvalho Pinto de Melo*

### **Diretor Executivo**

*Marcio de Miranda Santos*

### **Diretores**

*Antonio Carlos Filgueira Galvão*

*Fernando Cosme Rizzo Assunção*

Recursos Humanos para Inovação – Resumo Executivo.: 2007. Brasília: Centro de Gestão e Estudos Estratégicos, 2007.

11 p : il.

1. Recursos Humanos - Brasil. 2. Ciência e Tecnologia. 3. Inovação. I. Título. II. Centro de Gestão e Estudos Estratégicos.

*Centro de Gestão e Estudos Estratégicos  
SCN Qd 2, Bl. A, Ed. Corporate Financial Center sala 1102  
70712-900, Brasília, DF  
Telefone: (61) 3424.9600  
[Http://www.cgee.org.br](http://www.cgee.org.br)*

Esta publicação é parte integrante das atividades desenvolvidas no âmbito do Contrato de Gestão CGEE/MCT/2007.

Todos os direitos reservados pelo Centro de Gestão e Estudos Estratégicos (CGEE). Os textos contidos nesta publicação poderão ser reproduzidos, armazenados ou transmitidos, desde que citada à fonte.

---

# Recursos Humanos para Inovação

## Resumo Executivo

### **Supervisão**

*Fernando Cosme Rizzo Assunção*

### **Coordenador**

*Esper Abrão Cavalheiro*

### **Consultores**

*Ana Lúcia Delgado Assad*

*Carlos Benedito de C. Martins*

## Resumo Executivo

As mudanças em andamento no mundo contemporâneo, com a implantação de processos cada vez mais competitivos, têm levado muitos países a repensarem o perfil necessário de seus recursos humanos para responderem as demandas do setor produtivo não acadêmico e da sociedade em geral.

Na sociedade moderna o conhecimento passou a ter um papel central no desenvolvimento sócio-econômico dos países. O que se observa é que aqueles profissionais que possuem graus superiores de educação e aqueles com maiores habilidades específicos – os trabalhadores do conhecimento – são cada vez mais necessários. De forma geral, os egressos dos programas de Pós-graduação, nos níveis de Mestrado e Doutorado, são, em tese, as pessoas mais bem qualificadas e preparadas pelo sistema de educação e que poderiam fazer a diferença no processo de geração do conhecimento e da transformação desses em riqueza, principalmente nas assim chamadas economias emergentes.

Embora esse aspecto seja reconhecido no ambiente acadêmico e em grande parte pelo setor governamental e empresarial, os próprios Mestres e Doutores não são capazes de reconhecer seu potencial como agentes transferidores de habilidades específicas para o setor produtivo e acabam se enxergando apenas como novos elementos da comunidade científico-acadêmica.

Nesse contexto, o estudo “Recursos humanos para a inovação” foi estabelecido com o objetivo de identificar que modificações e/ou iniciativas poderiam ser propostas durante a formação na Pós-graduação que viesse a auxiliar os estudantes a se posicionarem adequadamente em outros mercados de trabalho para além daquele estritamente acadêmico e que lhes permitissem participar ativamente das iniciativas nacionais de inovação.

Para responder a esse objetivo, várias informações foram coletadas junto ao segmento empresarial, lideranças públicas, lideranças acadêmicas e em alguns Programas de Pós-graduação. Procurou-se verificar também que mudanças estão correndo no cenário internacional, principalmente com os principais atores

envolvidos no processo de formação e capacitação de recursos humanos para inovação.

Durante a coleta de informações, procurou-se identificar e compreender os fatores internos às universidades e institutos de pesquisa que influenciam a organização de pesquisa e o comportamento dos pesquisadores, capazes de aproximar ou de afastar a pesquisa lá produzida dos ambientes propícios ao desenvolvimento de inovação, principalmente ao setor empresarial.

O que se observou em linhas gerais foi que é muito comum aos programas de pós-graduação e de pesquisas levarem em consideração suas próprias experiências em capacitação, calcadas na prática histórica e no sucesso conquistado pelos indicadores de avaliação científica que acabam sendo internalizados como sinais de êxito na produção de conhecimento. Foi destacado por vários dos entrevistados que a universidade está cumprindo com qualidade o papel central para a qual foi criada, ou seja, formar recursos humanos e fazer pesquisas, dando continuidade ao processo de expansão do conhecimento. Confirmando estas observações, é possível levantar a hipótese que de modo geral ainda persiste uma mentalidade acentuadamente acadêmica na pós-graduação nacional, ou seja, uma compreensão que sua finalidade básica é formar recursos humanos para a docência e a pesquisa acadêmica. Certamente existem variações desse *ethos* acadêmico em função das peculiaridades das diferentes áreas do conhecimento. De modo geral, pode-se afirmar que existe ainda uma forte resistência no interior da academia brasileira para uma aproximação da universidade com a empresa, sofrendo variações segundo as diferentes áreas de conhecimento.

Nas áreas tecnológicas, a interação com o mundo empresarial (público e/ou privado) é mais aceita e incentivada pelas suas respectivas subáreas. Mesmo assim, é importante ressaltar que essas áreas e/ou Programas tendem a se constituir como ilhas no interior de suas instituições, ou seja, elas não conseguem disseminar suas experiências para o conjunto da Instituição. Em determinadas Instituições, as áreas que mantêm uma relação mais estreita com o setor produtivo sofrem críticas ou são vistas com certo desdém por parte da

comunidade interna da Instituição. Por outro lado, as ciências humanas e sociais tendem a apresentar um grau maior de resistência com relação a essa aproximação. O movimento docente, por meio de suas organizações, em nível local ou nacional, constitui outro ator que possui uma postura de resistência à aproximação da universidade com o mundo empresarial. Alegam que a universidade está perdendo seu foco e objetivos centrais, e em muitos casos desconhecem as potencialidades da cooperação e de criação de novas fronteiras de pesquisa e de mercado de trabalho.

Destaca-se que existem diferenças estruturais na forma e na percepção que o ambiente acadêmico e o empresarial têm do profissional oriundo do sistema nacional de Pós-Graduação. A Universidade busca formar por meio da pós-graduação, profissionais com visão de pesquisa, destinada à geração de conhecimento especializado e aprofundada em um determinado tema que busque avanços na fronteira do conhecimento e cujos resultados terão aplicação, em geral, no médio e longo prazos. Já o setor empresarial objetiva a inclusão de profissionais que tenham a capacidade de liderança, que trabalhem de forma compartilhada, que sejam capazes de motivar equipes multidisciplinares, que transformem o relacionamento interpessoal e principalmente os resultados do trabalho agreguem valor à empresa. Isto é, profissionais com visão ampla e que saibam trabalhar em diferentes áreas do conhecimento, em redes multiprofissionais, identificando e trazendo soluções e aprendendo na prática. Essas são habilidades complementares e necessárias à capacitação de profissionais para a inovação.

É raro observar programas no Brasil que invistam na formação e desenvolvimento de pesquisadores voltados para a transferência do conhecimento às empresas ou mesmo para responder às suas demandas por inovação. Casos como o da PUC/RS, PUC/RJ, do Mestrado Profissional em Engenharia Automobilística na UNICAMP, COPPE/UFRJ, CESAR/Pe, ainda são poucos no país e merecem ser ampliados.

No cenário internacional, observa-se que as universidades em diversas partes do mundo, principalmente as públicas, atuam num ambiente cada vez mais

globalizado, constituindo e participando de redes internacionais de pesquisa, em constante evolução, marcado por uma concorrência crescente para atrair e manter os melhores talentos, e com a obrigação de dar resposta em dar respostas às necessidades demandadas pelos diferentes segmentos da sociedade. Ou seja, as universidades e institutos de pesquisas estão sendo chamados cada vez mais a serem competitivos, ágeis e a acompanhar e dar respostas quanto à evolução e aplicação do conhecimento gerado.

Em geral, as universidades, notadamente as européias e dos países em desenvolvimento, têm menos a oferecer e dispõem de menos meios financeiros do que as suas homólogas de outros países desenvolvidos, em particular dos Estados Unidos. A questão central é quanto à capacidade que possuem em competir com as melhores universidades do mundo, assegurando um nível de excelência, em termos científicos e tecnológicos, fortalecendo cada vez mais as parcerias com o setor produtivo não acadêmico.

Pode-se apontar que sem a disseminação de uma nova postura de mudança cultural que motive alunos e professores a terem iniciativas de empreendedorismo e de gestão da inovação visando à construção de parcerias, de desenvolvimento de dissertações de mestrado e doutorado com interesses do setor produtivo não acadêmico, a exemplo do que ocorre em universidades dos EUA, da Europa e em países da Ásia, corre-se o risco da academia brasileira não saber tratar e responder as demandas próprias dessa relação e tão pouco mensurar os impactos perante a sociedade brasileira.

Torna-se necessário, num primeiro momento, implantar processos pedagógicos e de difusão de conceitos e oportunidades que propiciem uma mudança de mentalidade, tanto de professores quanto de alunos, e principalmente, partindo-se das instâncias decisórias das instituições de Ensino e Pesquisa.

Finalmente, persiste a dificuldade de converter ciência em tecnologia, em produtos, processos e serviços. A implantação em diversas instituições de incubadoras de empresas, de parques tecnológicos, o financiamento para a abertura de pequenas empresas de base tecnológica, o surgimento de *spin off*



nas universidades, dentre outras iniciativas resultante de articulação da universidade com o mundo empresarial tem contribuído para mudar os termos da discussão. No entanto, deve-se assinalar que na maioria das vezes são iniciativas esparsas, pontuais a determinadas instituições e lideradas por pesquisadores que atuam em parcerias ou mesmo de grupos específicos que já possuem tradição de cooperação.

A questão da conversão do conhecimento científico produzido no interior da universidade e sua efetiva transferência para o setor produtivo não acadêmico permanecem um desafio a ser enfrentado pela área de educação, e principalmente pela pós-graduação, que certamente têm muito mais a fazer do tem sido realizado. Esta é uma longa caminhada que o país terá de fazer promovendo mudanças culturais nos diversos atores participantes no processo – governo, agências financiadoras, empresas, ONGs e ICTs, e não restrito e de responsabilidade única da pós-graduação.