



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO PÚBLICA**

**ANA CLÁUDIA GOMES MARREIRO LUSTOSA**

**DESAFIOS SOBRE AQUISIÇÃO DE CAPITAL HUMANO:  
A necessidade de diplomas de graduação ou não, para  
a solidificação profissional.**

**Recife**

**2021**

**ANA CLÁUDIA GOMES MARREIRO LUSTOSA**

**DESAFIOS SOBRE AQUISIÇÃO DE CAPITAL HUMANO:  
A necessidade de diplomas de graduação ou não, para  
a solidificação profissional.**

**Dissertação apresentada como requisito para  
qualificação do Mestrado em Gestão Política  
pela Universidade Federal de Pernambuco  
como requisito para a obtenção do grau de  
Mestre.**

**Orientador: Professor Dr. Denílson Bezerra  
Marques**

**Recife**

**2021**



**ANA CLÁUDIA GOMES MARREIRO LUSTOSA**

**DESAFIOS SOBRE AQUISIÇÃO DE CAPITAL HUMANO: A NECESSIDADE DE  
DIPLOMAS DE GRADUAÇÃO OU NÃO, PARA A SOLIDIFICAÇÃO  
PROFISSIONAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestra Profissional em Gestão Pública.

Aprovada em: 25/05/2021

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Denílson Bezerra Marques (Orientador)  
Universidade Federal de Pernambuco

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Emanuela Sousa Ribeiro (Examinadora Interna)  
Universidade Federal de Pernambuco

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Mônica de Araújo Folena (Examinadora Externa)  
Universidade Federal Rural de Pernambuco

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, Senhor de tudo, que com seu amor e misericórdia me concedeu o dom da vida e que em todos os momentos me segura pela mão e demonstra de várias maneiras que me ama e está comigo.

Agradeço a minha mãe, Rita Virgínia (in memoriam) e a meu pai, Raimundo Marreiro tudo o que sou hoje. Afinal, eles iniciaram tudo e nunca desistiram de mim, até mesmo quando eu merecia.

Agradeço a meu esposo, José Ricardo, meus filhos, Jéssika e Paulo Vítor, pelo apoio e amor em todas minhas incursões.

Agradeço a Ágatha, minha filha de quatro patas, por estar sempre aquecendo meus pés enquanto estudava, com seu apoio silencioso.

Agradeço também a Conceição Rôxo, por me ajudar nos afazeres domésticos, enquanto eu estudava, pesquisava ou redigia. Meu sincero:” muito obrigado”.

Agradeço a meu orientador Denílson Marques por aceitar me conduzir na construção desse trabalho com uma paciência, humildade e sabedoria que me emocionaram.

Aos membros da banca examinadora Mônica Folena de Araújo e Emanuela Sousa Ribeiro, meu muito obrigada pela eterna e generosidade.

Aos meus colegas e amigos da UFRPE, que acompanharam minha jornada: meu obrigado e meu pedido de desculpas. Realizar um mestrado não é fácil e, por vezes, meu pensamento estava voltado para meus estudos. Todos tiveram a percepção e a bondade em compreender minhas falhas e omissões. Agradeço e retribuo este apreço.

Às pessoas amigas, o meu profundo agradecimento pela amizade, entusiasmo e saber, que foram indispensáveis ao longo destes anos, destacando aqui, Amanda Thaís Ferreira Silva, que com sua eterna bondade e positividade, me reergueu do desânimo acadêmico.

Obrigada, ainda, a Universidade Federal Rural de Pernambuco e Administração que oportunizaram esse Mestrado e aos meus colegas da turma MGP-16, parceiros de luta.

E obrigada ao universo por ter permitido tudo isso continuar acontecendo em meio a uma pandemia e ter permanecido junto aos meus, todos com saúde.

*O sucesso nasce do querer, da determinação e persistência em se chegar a um objetivo. Mesmo não atingindo o alvo, quem busca e vence obstáculos, no mínimo fará coisas admiráveis.*

*José de Alencar*

## RESUMO

No presente estudo analisamos como o diploma de graduação e a certificação influenciam a forma de aquisição de capital humano solicitada por empresas de tecnologia e permite aos indivíduos que suas formações se solidifiquem. Investigamos através da análise de conteúdo, baseada em Bardin (2010), vagas solicitadas em 04(quatro) empresas de tecnologia qual o mais vantajoso como formador profissional: o diploma de graduação ou as certificações. A influência do tempo na renovação profissional e as habilitações interpessoais integraram então com igual importância as quatro categorias formadas: Diplomas, Certificações, Tempo e Habilitações interpessoais e duas unidades de registro: dois requisitos e habilidades para cada categoria. As vagas foram transformadas em dados classificados, categorizados e analisados sistematicamente. As empresas através de solicitações e exigências múltiplas demonstraram as necessidades do mercado atual, apresentando assim, o que esperam de um futuro funcionário levando em consideração a educação líquida, o cenário mercadológico, a influência do capitalismo na profissionalização, o tempo para a educação e habilitações interpessoais. Ao novo profissional é exigido além de diplomas de graduação ou certificações, requisitos e habilidades diversas. As relações entre formação e trabalho analisados, apontam para escolhas educacionais sempre em grande quantidade e de ordem progressiva, apresentando uma pluralidade de necessidades, multidimensionalidade de conhecimentos, com escolhas em grande quantidade e de ordem progressiva.

**Palavras-chave: Modernidade líquida. Diploma. Certificações. Mercado. Tecnologia. Educação.**

## **ABSTRACT**

In the present study, we analyzed how the undergraduate diploma and certification influence the form of human capital acquisition requested by technology companies and allows individuals to consolidate their training. We investigated through content analysis, based on Bardin (2010), vacancies requested in 04 (four) technology companies which is the most advantageous as a professional trainer: the graduation diploma or the certifications. The influence of time on professional renewal and interpersonal skills integrated the four categories formed with equal importance: Diplomas, Certifications, Time and Interpersonal skills and two registration units: two requirements and skills for each category. The vacancies were transformed into data. Companies through multiple requests and requirements demonstrated the needs of the current market, thus presenting what they expect from a future employee taking into account liquid education, the market scenario, the influence of capitalism on professionalization, time for education and qualifications interpersonal. The new professional is required in addition to graduation diplomas or certifications, requirements and various skills. The relations between training and work analyzed, point to educational choices always in great quantity and of progressive order, presenting a plurality of needs, multidimensionality of knowledge, with choices in great quantity and of progressive order.

**Keywords:** Liquid modernity. University Degree. Certifications. Business. Technology. Education.

## LISTA DE FIGURAS

**Figura 1** - Percentual de instituições de educação superior por categoria administrativa.

**Figura 2** - Distribuição das matrículas dos cursos de graduação, por organização acadêmica da Instituição – Brasil – 2018.

**Figura 3** - Quantidade de profissionais de TI que serão requisitados por ano.

**Figura 4** - Página [applytracking.com](http://applytracking.com) da IBM.

## LISTA DE QUADROS

**Quadro 1** - Vertentes de sistemas de certificação, Justificativa, Destinação ou Oportunidade.

**Quadro 2** - Fases da universidade pública brasileira no período 1970 - atual.

**Quadro 3** - Configurações ideológicas dos espíritos do capitalismo.

**Quadro 4** - Tema, Categorias e respectivas Unidades de Registro.

**Quadro 5** - Relações entre a categoria Diploma de Graduação, Unidade de Registro, Unidade de contexto.

**Quadro 6** - Relações entre a categoria Certificações, Unidade de Registro e Unidade de Contexto.

**Quadro 7**- Relações entre a categoria Tempo (Experiência), Unidade de Registro e Unidade de Contexto.

**Quadro 8** - Relações entre a categoria Habilitação Interpessoal, Unidade de Registro e Unidade de Contexto.

**Quadro 9** - Organização de metas projetadas pela autora.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas  
ANDES - Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior  
CCGEIT – Certified in the Governance of Enterprise IT  
CEO – Chief Executive Officer  
CISSP- Certified Information Systems Security Professional  
CNPJ - Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica  
COMPTIA- Computing Technology Industry Association  
CPA - Cost Per Action  
CTO – Chief Technology Officer  
CTR - Click Through Rate  
DevOps – Development e Operations  
DNA - Ácido Desoxirribonucleico  
DSL - Domain-Specific Language  
EUA – Estados Unidos da América  
FAM - Faculdade das Américas  
IEC – International Electrotechnical Commission  
IES – Instituição de ensino superior  
INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira  
IBM - International Business Machines Corporation  
INMETRO – Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia  
ISO - International Organization for Standardization  
INSPER – Instituto de Ensino e Pesquisa  
ITIL - Information Technology Infrastructure Library  
LPI – Linux Professional Institute  
MBA – Master in Business Administration  
MOOCS - Massive Open Online Course,  
OAB – Ordem dos Advogados do Brasil  
PC - Personal Computer  
PEGN – Pequenas Empresas Grandes Negócios  
PHD - Philosophiae Doctor  
PMI - Project Management Institute  
PWC – PricewaterhouseCoopers  
QED – Quod erat demonstrandum  
RHCA - Red Hat Certified Architect  
RHCE – Red Hat Certified Engineer  
RHCT: Red Hat Certified Technician;  
SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial  
SEO – Search Engine Optimization  
SQL - Structured Query Language  
TCU - Tribunal de Contas da União  
TI – Tecnologia da Informação  
TIC - Tecnologia da Informação e Comunicação  
URA – Unidade de Resposta Audível  
URL - Uniform Resource Locator  
UX – User Experience  
WWW - World Wide Web  
WCP – Workday Cloud Platform

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	12
2. CARACTERÍSTICAS DO CENÁRIO EDUCACIONAL E MERCADOLÓGICO .....	20
3. BREVE HISTÓRICO E RECONHECIMENTO DE EMPRESAS ESTUDADAS .....	33
3.1. Nubank (empresa 01).....	34
3.2. Google (empresa 02).....	36
3.3. Quero Educação (empresa 03) .....	39
3.4. IBM (empresa 04).....	41
4. REFERENCIAL TEÓRICO.....	44
4.1. A liquidez da modernidade junto ao mercado , à sociedade e ao emocional.....	44
4.2. Educação líquida.....	51
4.3. Expectativa mercadológica e a influência do capitalismo na profissionalização.....	58
4.4. O tempo para a educação.....	67
4.5. Habilitações interpessoais.....	70
5. COMPONENTES E DELINEAMENTO DAS ANÁLISES.....	75
6. REFLEXÕES TEÓRICAS SOBRE AS ANÁLISES.....	124
6.1. Técnica de análise de dados.....	124
6.2. Teoria das análises.....	127
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	133
REFERÊNCIAS .....	136
ANEXO I.....	145

# 1 INTRODUÇÃO

A lógica profissional atual para profissões que antes não existiam, como programador de computadores, youtuber, Coaching de Imagem, Analista de Redes Sociais entre outras, é de contratação e operações gigantescas de rápido crescimento, não podendo aguardar anos de estudo para a formação de profissionais, sendo mais qualificadas e solicitadas nestes casos, iniciativas de formação acelerada, requisitando cada vez mais, como critérios de seleção, a inovação e a criatividade. Profissões como Marketing, Relações Públicas, Jornalismo e áreas afins já necessitam do domínio de ferramentas como o Facebook Insights e Google Analytics. Entre as inúmeras profissões tecnológicas que apontam no século XXI, destacamos algumas em ascensão como o Search Engine Optimization (SEO), especialista em exploração de recursos e estratégias para que o site que o contratou se destaque comercialmente e não seja punido pelos robôs do Google devido a alguma infração ou de outras ferramentas de busca na internet; destacando que não há formação específica para a área, sendo exercida normalmente por profissionais oriundos da área de Tecnologia da Informação (TI). Igualmente importante, o especialista em links patrocinados com certificação em Google Adwords Certification e Yahoo Search Marketing (ABRANTES,2019), estão entre outros que devem estar sendo criados no momento.

Em tempos atuais, grandes empresas como Google, IBM e Apple já não entendem o diploma universitário como tão necessário. A formação acadêmica continua sendo importante, mas habilidades específicas são mais priorizadas e validadas, visto que as qualificações certificadas trazem às empresas a certeza da capacidade cognitiva do candidato (TECNOBLOG - 2018). Possuindo também a vantagem da rapidez em formar um profissional, as certificações lançam no mercado a chance de uma renovação mais rápida, tanto de informação quanto de pessoal.

Consideramos certificação como: acreditação da Qualidade, a qual comprova que o sujeito, produto ou organização cumprem determinados requisitos e normas de excelência através de parecer positivo expedidos por entidades independentes (Organismo de Certificação) (KNOOW.NET, 2020), sendo conceituada também como “o reconhecimento formal dos conhecimentos, habilidades, atitudes e competências do trabalhador, requeridos pelo sistema produtivo e definidos em

termos de padrões ou normas acordadas previamente, independentemente da forma como foram adquiridos” (ALEXIN LOPES, 2003, p.3-4).

Vemos hoje inúmeras certificações, às quais podem se destacar entre diversas expertises: Ambientais (muito exigidas atualmente); em Sistemas de Gestão; Certificações ISO, em Tecnologia da informação; Proficiências, na área de Saúde (a qual podemos exemplificar com o Certificado da Sociedade Brasileira de Cirurgia Plástica); em Gerenciamento de Projetos e outros. No Brasil destacamos como organizações certificadoras a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) e o Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (INMETRO), Sociedades de Saúde, OAB, etc.

Longe de exigirem um menor nível de habilidades, empresas têm focado em habilidades-chave para a seleção de seus candidatos, não exigindo graduações, aumentando o número de possíveis candidatos especialistas para suas vagas, tendência que vem crescendo no mercado mundial. Entre as empresas que não exigem diplomas de graduação encontram-se as Companhias Americanas: Google, a IBM, a Stone, a Apple, a C6 Bank e a Pwc, valorizando as habilidades inerentes às oportunidades, ressaltando a necessidade de competências técnicas, comportamentais, analíticas (BARBOSA, 2019). Empresas brasileiras começaram a também não exigir diplomas, atitudes característica de startups, grupo de pessoas trabalhando com uma ideia diferente que, aparentemente, poderia gerar dinheiro, sendo sinônimo também de iniciar um empreendimento e colocá-lo em funcionamento (EXAME, 2018). Entre as empresas brasileiras que não obrigam candidatos a apresentar formação universitária destacam-se a Credits, a EBANX, a e-Core, a Loggi, a Movable, o Nubank, a Quero Educação e a ThoughtWorks. O fator motivador para a seleção de empregados pelas contratantes é a diversidade, atraindo assim, pessoas com perfis e formações diferentes (BIGARELLI, 2018).

Novos cursos surgiram e antigas carreiras são remodeladas. Hoje temos atividades como UX (o processo que traz para o centro do desenvolvimento as pessoas que se beneficiam de um produto/serviço); Growth Hacking (marketing orientado a experimentos); CTO (na prática esta é a função do diretor técnico, que é o profissional responsável por cuidar de todas as ações que dizem respeito à infraestrutura tecnológica da empresa); DevOps (conjunto de práticas para integração entre as equipes de desenvolvimento de softwares, operações de infraestrutura ou sysadmin, de apoio envolvidas como controle de qualidade e a

adoção de processos automatizados para produção rápida e segura de aplicações e serviços ; Customer Success (quando clientes alcançam os resultados desejados através das interações com a empresa que forneceu o serviço) e SEO (otimização para mecanismos de busca), entre outros. A diversificação de trabalhos na modernidade, com renovação necessária quase instantânea de conhecimentos profissionais tem se apresentado de tal forma que o desejo, a meta do indivíduo e a realização pessoal se encontram em segundo plano, deixando com isso, para trás, uma das condições humanas mais importantes da existência: construção da sua história, realidade e o porquê da sua existência.

Furlan e Maio (2016), explicam o pensamento mercadológico no tempo atual, quando há uma busca rápida tanto de aprendizagem quanto de profissionais especializados. A expectativa propicia aprendizados rápidos e atualizados de forma tão rápida que não há enraizamento das informações.

[...] O conhecimento produzido hoje é destinado a perseguir eternamente objetos sempre fugidios e que se dissolvem no momento em que são apreendidos. Isso é o contrário de tudo o que a aprendizagem e a educação representaram na maior parte de sua história. Segundo Bauman (2010), em nosso mundo volátil, de mudanças instantâneas e erráticas, os hábitos, esquemas e preferências sólidos e estáveis, objetos da educação ortodoxa, transformam-se em desvantagens (FURLAN E MAIO,2016, p. 297).

Como exemplo atual, temos o “Mismatch”, em inglês, termo que significa o descasamento entre formação e ocupação; que por sua vez, tem sido alvo de muitos estudos. Não só está associado a mudanças tecnológicas que fazem com que certas ocupações desapareçam, como carreiras administrativas que envolvem a realização de funções que podem ser automatizadas, como por exemplo: assistentes de aeroporto; URA; caixas eletrônicos, etc. (DIÁRIO DE PERNAMBUCO, 2019), mas está vinculado também a profissões que tem se transformado, como secretários, que após a contratação, começam a desempenhar outras funções, mais elaboradas ou funcionários administrativos que iniciam suas carreiras em um nível mais básico e através de méritos e capacitações alcançam altos níveis na hierarquia da empresa.

Nesse contexto, as certificações se tornam requisitos imprescindíveis e um grande diferencial competitivo, tanto para a empresa, que garante produtividade e eficiência, quanto para os profissionais que têm melhores oportunidades de crescimento e de reconhecimento pela sua capacidade de apresentar soluções mais

ágeis e adequadas para os problemas e demandas relacionados à tecnologia (GOMES, 2019).

No ensino superior regular temos normalmente quatro anos para o término com sucesso de curso, com ementas que não são fáceis para mudar. Professores que não forem orientados para o mercado ou não procurarem atualizar-se por próprio esforço nem perceberão essa mudança. Sendo a renovação inevitavelmente necessária, estará nosso sistema educacional preparado para o inevitável?

Por sua vez, em contrapartida, cursos de curta duração cada vez mais são procurados como: bootcamps, MOOCS, Udacity, Courcera, Youtube, General Assembly, Hacker School e Mastertech, entre outros (ACHUTTI, 2018), com a missão de suprir necessidades urgentes e atuais. Necessidades estas que logo serão substituídas por outras cada vez mais urgentes e mais atuais.

Com esse estudo, analisaremos qual forma de profissionalização está sendo mais eficaz para o mercado: a diplomação através da graduação ou os cursos certificadores.

Na modernidade, a descontinuidade e as mudanças são categorias centrais que preocupam as instituições de ensino superior. A sensação de vazio é a imagem mais visível da modernidade. Como afirma Alain Touraine:

[..] É a de um vazio, de uma economia fluida de um poder sem centro, sociedade mais de troca do que de produção. [...] A ideia a modernidade definiu-se o contrário de uma construção cultural (TOURAINÉ, 1994, p.216).

Assim, o impasse da atualidade é a necessidade de transformar os saberes científicos em um novo consenso e criar saberes. Rodrigues (2003), deixa isso mais claro:

[...] Se considerarmos que a universidade faz parte do paradigma da modernidade, é certo que a ruptura dar-se-á também no nível da própria ciência. A ciência moderna viabilizou a primeira ruptura epistemológica e, firmando-se nela, separou-se do senso comum, possibilitando o desenvolvimento científico. Entretanto, também retirou da pessoa humana a capacidade de participação e de criação crítica. O impasse que se coloca nesse momento é a necessidade de transformar esse saber científico em um novo senso comum, ou seja, ir contra o saber e criar saberes. É nesse espaço que compete à universidade criar condições adequadas para que a comunidade científica possa refletir sobre os custos sociais em relação ao enriquecimento adquirido em termos individuais de contribuição para comunidades sociais mais amplas. Reconhecendo outras formas de

saberes, a universidade passará a representar o eixo de encontro entre os diferentes saberes. Assim, a sua hegemonia não será mais centrada no saber exclusivo do conhecimento que produz e transmite, mas, sim, no caráter único e exclusivo da configuração de saberes que poderá proporcionar (RODRIGUES, 2003, p.191).

Como tratamos da educação no Ensino superior, é necessário verificar a influência e a necessidade de uma frequência em mudanças na pedagogia profissionalizante para evitar um abismo entre aprendizado e a verdadeira necessidade, ou seja, uma práxis de fato. Quanto a isso, o economista Sergio Firpo, do Instituto de Ensino e Pesquisa INSPER, afirma em reportagem ao Diário de Pernambuco através do Folhapress:

[..]Muitas vezes o brasileiro sai com uma formação que não é adequada para exercer certas atividades”, afirma. “Isso faz com que ele acabe subutilizado no que diz respeito àquela ocupação para a qual foi treinado e migre para outra” (FRAGA E GAGLIARI, 2019).

Durante o período de aprendizado no ensino superior têm-se a influência e perspectiva externa. O que for apresentado e como for, será comparado e avaliado tomando como base o que se exige para o ingresso no universo laboral.

[...] A satisfação que os estudantes manifestam com a formação superior é um dos fatores que poderá influenciar a transição da universidade para o trabalho. Essa satisfação depende de inúmeras dimensões por parte do sujeito e das instituições do ensino superior. As expectativas realistas e ajustadas, acerca da formação e o contexto onde ocorre, poderão contribuir para a satisfação como o percurso formativo. Se, pelo contrário, o estudante apresentar baixas expectativas acerca dos serviços prestados pela faculdade, do desempenho dos professores, do ambiente/clima físico e relacional da instituição, o sujeito sentir-se-á, provavelmente, desiludido e insatisfeito (SOUSA E GONÇALVES, 2016, p.3).

Observamos também, a busca do ensino superior atual como busca não só do conhecimento, mas em uma proporção maior, como forma de inserção no mercado de trabalho e como forma educacional para especialização aparentando exercer uma divisão histórica na forma do saber. Refletindo segundo Bauman (2001), quanto à educação, e utilizando sua metáfora quanto à solidez e liquidez como forma ideal, rompe-se com a denominação “pós-modernidade”, até então utilizada (referindo-se aqui à segunda metade do século XX), entendendo o atual tempo histórico não como uma ruptura, mas a continuação dos pressupostos da modernidade. Em um contexto

mais amplo, tanto a modernidade quanto a vida não conseguem solidificar-se. A fluidez atinge as condições da sociedade de uma forma extensa, exigindo estratégias e mudanças rápidas.

[...] A vida líquida, assim como a sociedade líquido-moderna, não pode manter a forma ou permanecer em seu curso por muito tempo. Numa sociedade líquido-moderna, as realizações individuais não podem solidificar-se em posses permanentes porque, em um piscar de olhos, os ativos se transformam em passivos, e as capacidades, em incapacidades. As condições de ação e as estratégias de reação envelhecem rapidamente e se tornam obsoletas antes de os atores terem uma chance de aprendê-las efetivamente (BAUMAN, 2009, p.7).

O tempo-espaço é o cerne da modernidade para qual os praticantes da vida-líquida necessitam saber mais como encerrar ou fechar, do que começar ou abrir (BAUMAN, 2009).

Aqui, Bauman, em entrevista a Maria Lúcia Garcia Pallares-Burke, explicita o fenômeno da modernidade possível que projetamos em uma transformação de educação:

[...]Diferentemente da sociedade moderna anterior, que chamo de "modernidade sólida", que também tratava sempre de desmontar a realidade herdada, a de agora não o faz com uma perspectiva de longa duração, com a intenção de torná-la melhor e novamente sólida. Tudo está agora sendo permanentemente desmontado mas sem perspectiva de alguma permanência. Tudo é temporário. É por isso que sugeri a metáfora da "liquidez" para caracterizar o estado da sociedade moderna: como os líquidos, ela caracteriza-se pela incapacidade de manter a forma. Nossas instituições, quadros de referência, estilos de vida, crenças e convicções mudam antes que tenham tempo de se solidificar em costumes, hábitos e verdades "auto-evidentes" (PALLARES-BURKE, 2004, p.321-322).

O passado, presente e futuro influenciam e registram todo o necessário para mudanças. O tempo, tinha que ser flexível, maleável e um "devorador de espaços, sendo capaz com isso de encolher, cada vez mais, quando necessário. Saber controlá-lo e utilizá-lo a seu favor era infinitamente mais atraente" (BAUMAN, 2001, p.147).

[...]O profundo descontentamento com o tempo presente e resultante tentação de repetir ou restabelecer a história, estão entre os sentimentos e condições mais explosivas do nosso mundo (BAUMAN e DONSKIS, 2019, p.133).

É então necessária uma maior avaliação de como o tempo interfere ou não, na questão de preferências profissionais pelo mercado.

Quanto ao tempo, BAUMAN(2000), ELIAS(1994), BOURDIEU(2001) e GIDDENS(1991), concorrem para a compreensão de relativização do tempo, variando sua concepção a partir de quem o mede onde um sistema social é estendido como uma configuração sobre lapsos de tempo-espço.

Bauman (2000), constrói a ideia da “História do Tempo”, fixando seu início com a modernidade, já que é a partir da modernidade que se passa a contar o tempo com uma história. Havendo uma ruptura da pré-história do tempo, limitada pela definição dos inflexíveis WETWARE (integração dos conceitos da construção física, conhecida como “sistema nervoso central”) e a construção mental, conhecida como mente humana e a ascensão do HARDWARE onde o ser humano pode inventar, construir, apropriar e controlar. Para Elias(1994), o tempo é a plataforma do modo como os indivíduos se comportam, já que as relações sociais anteriores e atuais moldam seus habitus. Bourdieau no entanto, ao contrário, afirma que o tempo é necessário para a compreensão do conceito “habitus”, já que está ligado a classe social que não só é resultante do capital econômico, mas também do capital social e do capital cultural adquirido com o tempo, certificando sua presença no futuro, incorporado nas práticas dos indivíduos e moldado historicamente. (MARTINEZ; CAMPOS, 2015). Nesse ponto ressaltamos a necessidade da socialização, que demanda colocar o “tempo entre parênteses”, garantindo “o tempo vazio que é preciso” e que se contrapõe ao tempo cheio (BOURDIEU, 2001).

Giddens (1991) dialoga com o fenômeno espaço-tempo reafirmando a sua ruptura e suas mudanças, justificando esta descontinuidade (espaço-tempo), através da atividade social e seus encaixes. O tempo surge como algo que pode ser mudado e manipulado.

O “Quando” engessa o tempo de forma que se terá a certeza do momento necessário marcado, de um acontecimento no passado, presente ou futuro. Como Bauman analisa, era a rotinização do tempo que mantinha o lugar como um todo compacto e sujeito a uma lógica homogênea. Essa rotinização chamaria de métrica.

[...] Na conquista do espaço, o tempo tinha que ser flexível e maleável e acima de tudo, tinha que poder encolher pela crescente capacidade

de “devorar espaço” de cada unidade: dar a volta ao mundo em 80 dias era uma sonho atraente, mas ser capaz e fazê-lo em oito dias era infinitamente mais atraente (BAUMAN, 2001, p.146).

Faz-se necessário entender se o QUANDO das instituições de ensino superior acompanham de forma eficaz o espaço-tempo das empresas de tecnologia.

Esse cenário nos leva a questionar: Como o Mercado de trabalho tem sido sensível às mudanças, considerando a ideia de “Tempo”? De que forma as Instituições de Ensino Superior acompanham, a noção do “Quando”?

Temos como problema de estudo então: A forma de aquisição de capital humano que as empresas de tecnologia têm utilizado, sem a necessidade de um diploma de graduação, permitem aos indivíduos suas formações se solidificarem totalmente? Bauman considera que a educação, de acordo com a modernidade líquida, não corresponde àquilo que a aprendizagem e a pedagogia superaram na maior parte do seu curso histórico. [...] “Afinal, foram criadas na medida de um mundo duradouro, na esperança de que este permanecesse assim e fosse ainda mais durável do que havia sido até então” (PORCHEDU, 2009, p.664).

Dessa forma, devemos aprofundar a discussão de como este problema estaria ligado a teoria “Tempo” de Bauman. Como e quando equacionar esta questão será o foco do estudo apresentado, identificando a importância da dimensão de tempo da aprendizagem na importância das contratações de profissionais no mercado.

Mediante o exposto, temos como objetivo geral:

Analisar como a forma de aquisição de capital humano que as empresas de tecnologia têm utilizado, sem a necessidade de um diploma de graduação, permite aos indivíduos que suas formações se solidifiquem totalmente.

Temos como objetivos específicos:

- Investigar junto a empresas de tecnologia qual tem sido mais vantajoso como profissionalizante: o diploma de graduação ou certificações;
- Identificar, como a categoria “Tempo” influencia no papel da renovação profissional da atualidade.

## 2 CARACTERÍSTICAS DO CENÁRIO EDUCACIONAL E MERCADOLÓGICO

A gestão pública tem como objetivo o funcionamento do dia-a-dia de programas e de organizações no contexto de estratégias, políticas, processos e procedimentos que foram estabelecidos pelo Estado para a sociedade; preocupa-se com a eficácia (cumprir as ações prioritizadas) e a eficiência das ações (validar as ações da melhor forma possível) entre as diversas funções a desempenhar estão: revisar e reportar o progresso de ações e avaliar o desempenho e aprender com isso (TCU,2014).

A profissionalização de sua população é prioridade para um Governo, visto que o aprendizado e o retorno econômico gerará crescimento e segurança para o Estado (RICO, 2002).

Araújo (2010), explicita muito bem a importância de fiscalizador e controlador das ações voltadas para o crescimento do Estado em geral.

[...] Além da dinâmica associada à sistemática de planejamento, o Estado exerce suas funções de fiscalização e controle, tendo em vista assegurar o cumprimento de objetivos e, eventualmente, identificar a necessidade de modifica-los. É um processo que gera subsídios para reiniciar um novo ciclo de planejamento. De maneira ampla, em qualquer instituição pública ou privada, os controles interno e externo, possuem ou buscam atingir, os mesmos objetivos: (I) assegurar a eficácia, a eficiência e a economicidade; (II) evitar desvios, perdas e desperdícios; (III) garantir o cumprimento das normas técnicas, administrativas e legais; (IV) identificar erros, fraudes e seus agentes; (V) propiciar informações para a tomada de decisões (ARAÚJO, 2010, p.11).

Como fiscalizador e controlador é essencial, o Governo deve estar atualizado e interessado nas mudanças educacionais que o mercado exige, utilizando para isso pesquisas e estudos voltados, o que levaria ao crescimento necessário do Estado.

Seguem, então, algumas análises mais consistentes sobre as vertentes para os quais o estudo em questão apresenta: a educação na modernidade líquida, os desafios de uma escolha profissional e as mudanças de escolha do mercado profissional, para ao final, apresentarmos um estudo empírico, utilizando informações disponibilizadas nas páginas e portais das próprias empresas contratantes da área de tecnologia.

Vemos as profissões não necessariamente sendo extintas, mas se transformando. Segundo texto de Felipe Datt na revista Pequenas Empresas Grandes Negócios – PEGN.

[..] Na próxima década, ninguém mais vai falar sobre inteligência artificial, Machine Learning, Robótica, Blockchain ou realidade estendida. Essas tecnologias vão simplesmente fazer parte da vida, em atividades tão simples quanto escolher os móveis (DATT, 2019, p.48).

O E-Commerce Cross-Border, une-se com o e-commerce já existente, mas já nascendo para alcançar diversos continentes com lojas virtuais que conversam em diversas línguas e produtos em produtos em plataformas no exterior.

[...]Também vemos com seriedade o “Blockchain”, espécie de livro contábil digital, onde é possível armazenar e compartilhar dados criptografados com registro de tempo e data, como certidões de nascimento, contratos e alvarás e ainda um possível prontuário médico único para pacientes que pretende ser lançado pela startup Growtech, do Rio de Janeiro (DATT, 2019, p.48-54).

Reis (2008), destaca entre os fatores que estimulam o investimento e a procura por profissionais de tecnologia, o surgimento da economia criativa, alterando com os padrões estabelecidos nos diversos segmentos profissionais.

[...]O conceito de economia criativa origina-se do termo indústrias criativas, por sua vez inspirado no projeto Creative Nation, da Austrália, de 1994. Entre outros elementos, este defendia a importância do trabalho criativo, sua contribuição para a economia do país e o papel das tecnologias como aliadas da política cultural, dando margem à posterior inserção de setores tecnológicos no rol das indústrias criativas (REIS, 2008, p.16).

As certificações por suas particularidades e contextos diferenciados possuem uma enorme variedade de programas, mas, algumas são mais valorizadas pelo mercado devido ao alto índice de empresas que operam com as soluções das fabricantes que os disponibilizam (OPSERVICES,2019).

Segundo a Opservices (2019), empresa brasileira focada no desenvolvimento de soluções para simplificar a gestão e TI, especializada em monitoramento de

infraestrutura de TI e visualização de dados em tempo real, as certificações de TI mais requisitadas em 2019<sup>1</sup>, foram:

### **(a) Engenharia e Arquitetura de Dados.**

Com o aquecimento das funções ligadas ao Big Data e à Ciência de Dados, as empresas necessitam cada vez mais do engenheiro de dados, o profissional responsável por criar estruturas para coleta de dados em tempo real. Esse profissional é o cara que disponibiliza os dados no formato adequado para depois serem analisados. Ele precisa conhecer uma série de arquiteturas para Big Data e a IBM possui algumas certificações específicas para isso.

### **(b) AWS**

Com a migração das infraestruturas de TI para a nuvem, a maioria das empresas estão adequando suas estruturas organizacionais e buscando profissionais especializados em administração de cloud computing. Uma destas certificações é a AWS, hoje líder em market share para computação em nuvem.

Suas certificações são baseadas em cargos de Cloud Practitioner, Architect, Developer, e Operations. A partir disso, a AWS oferece três níveis:

**Professional:** Dois anos de experiência abrangente criando, operando e solucionando problemas usando a AWS.

**Foundational:** Seis meses de Nuvem AWS fundamental e conhecimento do setor.

**Associate:** Um ano de experiência na solução de problemas e implementação de soluções usando a Nuvem AWS.

### **(c) Microsoft**

A Microsoft disponibiliza inúmeras certificações, que podem ser tiradas conforme o âmbito de atuação do profissional, conhecimentos prévios e seu tempo de experiência. Por isso, muitas vezes é preciso comprovar que o candidato tem conhecimentos específicos.

---

<sup>1</sup> Ranking relacionado pela opservices.com em 06 de novembro de 2019.

A Microsoft Certified Solutions Developer, por exemplo, tem validade de dois anos e garante a habilitação profissional para o desenvolvimento e administração de aplicações web em ambiente Windows. O teste abrange três etapas:

- Programação em HTML5, com CSS3 e JavaScript;
- Desenvolvimento de aplicações web ASP.NET;
- Desenvolvimento em Windows Azure e serviços web.

Além dela a gigante disponibiliza a Microsoft Certified Specialist, Microsoft Certified IT Professional, Microsoft Certified Desktop Support Technician, Microsoft Certified Database Administrator (habilita administradores de banco de dados SQL Server) e Microsoft Certified System Engineer, que requer a realização de sete exames sobre diversas áreas de conhecimento.

#### **(d) Red Hat**

Habilita arquitetos e engenheiros de sistemas capazes de projetar e administrar soluções baseadas na tecnologia Red Hat e seus ambientes complexos. Podem ser obtidas somente com a realização de exames nos centros de testes autorizados pela empresa, com um mix de questões teóricas e práticas:

- RHCT: Red Hat Certified Technician;
- RHCE: Red Hat Certified Engineer;
- RHCA: Red Hat Certified Architect.

#### **(e) VMware VCP-Cloud**

Permite que o profissional instale, configure e administre com todos os requisitos da gestão da informação — disponibilidade, integridade e confidencialidade dos dados, os ambientes estruturados em nuvem.

Existem poucos profissionais com a competência de migrar infraestruturas legadas para a nuvem, além disso, com essa certificação eles estarão habilitados

a compreender todos os tipos de arquitetura em cloud — privadas, híbridas e públicas e, por isso, são muito valorizados no mercado.

#### **(f) Certified Information Systems Security Professional (CISSP)**

De propriedade da ISACA, essa certificação é uma das mais importantes quando se trata de segurança da informação e foi a primeira credencial na gestão de dados a atender aos rigorosos requisitos da Norma ISO/IEC 17024. Sua abrangência viabiliza aplicações para garantir a segurança no(a):

- Desenvolvimento de softwares e aplicações;
- Gestão de datacenters legados ou em nuvem;
- Dispositivos móveis;
- Gestão de riscos, entre outros.

O profissional com essa certificação atua fortemente no combate a ataques cibernéticos e violação de dados por meio do monitoramento de redes e da aplicação de seus conhecimentos para a conscientização das equipes organizacionais acerca da importância da seguridade dos processos em todos os níveis.

O teste é reconhecido internacionalmente, é composto por 250 questões sobre desenvolvimento de soluções e operações de segurança, segurança de rede, testes e ativos de TI, tem duração máxima de 6 horas e garante a certificação apenas para candidatos com mais de 70% de aproveitamento.

#### **(g) Certified in the Governance of Enterprise IT (CGEIT)**

Está entre umas das mais requeridas pelo mercado de trabalho, sendo indicada para profissionais que atuam na governança de TI — gestão estratégica, de riscos e de recursos. Também de propriedade da ISACA, exige mais de cinco anos experiência em cargos de gestão de TI, com vínculo comprobatório nas respectivas empresas.

### **(h) Linux Professional Institute (LPI)**

Segue um padrão global de certificação profissional Linux, sendo o maior de código aberto do mundo. Oferece exames em nove idiomas e tem centenas de parceiros de treinamento para ajudar na obtenção da certificação. Abrange as seguintes certificações com validade de cinco anos, exceto a Essentials que não expira:

- LPI Linux Essentials: capacita para a compreensão e o uso do editor básico de linha do console e dos processos, programas e componentes do sistema operacional Linux;
- Engenheiro de Ferramentas do Linux Professional Institute DevOps: permite dominar atividades relacionadas a engenharia e arquitetura de software, implantação de máquinas, gestão, configuração e monitoramento de soluções;
- Administrador Linux Certificado LPIC-1: possibilita a realização de tarefas de manutenção em linhas de comando e a instalação e configuração de computadores com Linux e redes básicas;
- Engenheiro Linux certificado pelo LPIC-2: permite administrar redes mistas de pequeno e médio porte;
- LPIC-3 300: Linux Enterprise Professional: capacita a habilidade de integrar serviços Linux em um ambiente misto;
- LPIC-3 303: Linux Enterprise Professional Security: habilita o profissional a proteger e fortalecer servidores, serviços e redes baseados em Linux;
- LPIC-3 304: Linux Enterprise Professional: permite promover a virtualização e alta disponibilidade das tecnologias baseadas em Linux.

### **(i) Oracle Certified Professional Advanced PL/SQL Developer Certification**

Essa certificação de TI é recomendada para profissionais que trabalham no desenvolvimento de bases de dados PL/SQL (server-based). Além disso, mostra conhecimento em construções de aplicações na Internet em bancos de dados para Oracle 9i e Oracle Database 10g.

**(j) Cisco Certified Internetwork Expert**

É uma das certificações mais importantes do mercado, requerida por engenheiros de rede que são submetidos a um rigoroso processo seletivo, que abrange prova escrita com 100 questões e testes de laboratório, que atesta a capacidade de resolução de problemas e configuração de infraestrutura de TI pelos profissionais.

**(k) Information Technology Infrastructure Library (ITIL)**

Essa certificação é emitida a partir de um framework muito popular e por isso é considerada requisito básico em algumas corporações. É voltada para gestores de processos e pessoas relacionados a infraestruturas de TI e seus workflows.

As boas práticas do gerenciamento de TI são aplicadas em ciclo — ideação, planejamento, execução e controle de resultados e a prova abrange ainda conceito ágil, lean e DevOps. É dividida em 5 níveis:

- Certificação ITIL Foundation: 40 questões de múltipla escolha, tempo de duração da prova de 60 minutos e mínimo de 65% de aproveitamento para aprovação;
- Certificação ITIL Practitioner: um plus da certificação Foundation;
- Certificação ITIL Intermediate: para profissionais de TI que já tenham conhecimento intermediário sobre gestão de ativos de TI, service desk e gestão de incidentes;
- Certificação ITIL Expert: são avaliados ciclo de vida dos serviços, processos e cargos na gestão de TI;
- Certificação ITIL Master: último nível, para cargos seniores ou profissionais com atuação mínima de cinco anos em cargos gerenciais.

**(l) Computing Technology Industry Association (CompTIA)**

Essa certificação aborda tópicos em segurança de sistemas e hardwares, como criptografia e gestão de identidade de acesso. Para obtê-la é preciso, pelo menos,

dois anos de experiência em funções relacionadas à segurança de rede e se submeter a uma prova com questões de múltipla escolha e cujo aproveitamento mínimo seja de 80%.

O profissional que adquire uma de suas certificações — CompTIA IT Fundamentals+ (ITF+), Comp TIA A +, CompTIA Network+, CompTIA Security+, por exemplo, também torna-se capaz de gerenciar banco de dados e atuar na resolução de problemas com redes e sistemas operacionais.

Com isso, visando monitorar e controlar oferta e demanda entre cursos de instituições de ensino superior e suas distribuições, o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), realiza anualmente o Censo da Educação Superior fornecendo informações relevantes, constituindo a mais importante pesquisa estatística sobre a educação superior no Brasil. Informações essas utilizadas para formulação, monitoramento, estudos, pesquisas e avaliação de políticas públicas, específicas para o ensino superior do Brasil.

Figura 1

GRÁFICO 1  
PERCENTUAL DE INSTITUIÇÕES DE EDUCAÇÃO SUPERIOR, POR CATEGORIA ADMINISTRATIVA – BRASIL – 2018

## 1 A REDE DE EDUCAÇÃO SUPERIOR BRASILEIRA

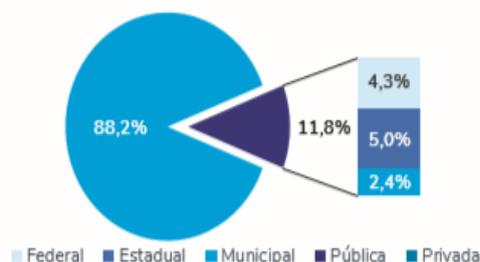
TABELA 1

NÚMERO DE INSTITUIÇÕES DE EDUCAÇÃO SUPERIOR, POR ORGANIZAÇÃO ACADÊMICA E CATEGORIA ADMINISTRATIVA – BRASIL – 2018

ANO	TOTAL	UNIVERSIDADE		CENTRO UNIVERSITÁRIO		FACULDADE		IF E CEFET	
		PÚBLICA	PRIVADA	PÚBLICO	PRIVADO	PÚBLICA	PRIVADA	PÚBLICO	PRIVADO
2018	2.537	107	92	13	217	139	1.929	40	n.a.*

Fonte: Elaboração própria com base em dados do Censo da Educação Superior 2018.

\*Não se aplica.



O Censo coleta informações sobre instituições de educação superior (IES), cursos de graduação e sequenciais de formação específica, bem como sobre discentes e docentes vinculados aos cursos oferecidos (INEP, 2019). O Censo nos apresenta um cenário anual, atualizado de ingressos para as graduações.

Figura 2

Fonte: INEP com base em dados do Censo da Educação superior 2018.

**TABELA 2**  
**INSTITUIÇÕES DE EDUCAÇÃO SUPERIOR E MATRÍCULAS EM CURSOS DE GRADUAÇÃO,**  
**SEGUNDO A ORGANIZAÇÃO ACADÊMICA DA INSTITUIÇÃO – BRASIL – 2018**

ORGANIZAÇÃO ACADÊMICA	INSTITUIÇÕES		MATRÍCULAS	
	TOTAL	%	TOTAL	%
Total	2.537	100,0	8.450.755	100,0
Universidades	199	7,8	4.467.694	52,9
Centros Universitários	230	9,1	1.906.327	22,6
Faculdades	2.068	81,5	1.879.228	22,2
IFs e Cefets	40	1,6	197.506	2,3

Fonte: Elaboração própria com base em dados do Censo da Educação Superior 2018.

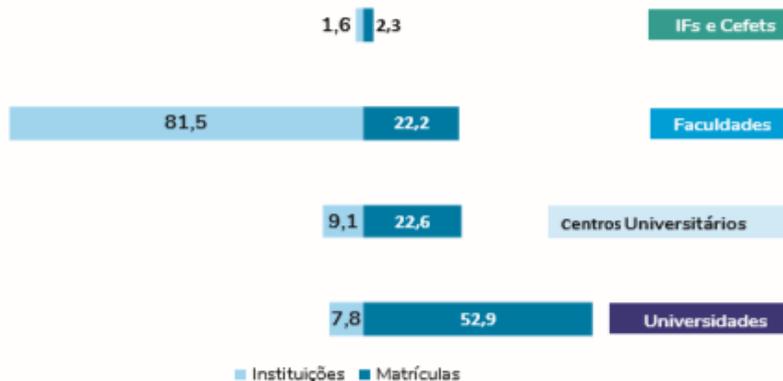


GRÁFICO 2

**DISTRIBUIÇÃO DAS MATRÍCULAS E DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO, POR ORGANIZAÇÃO**  
**ACADÊMICA DA INSTITUIÇÃO – BRASIL – 2018**

Os cursos de bacharelado em 2018 predominaram em número de alunos matriculados com participação de quase 68%.

No período de 2008 a 2018, houve um aumento de mais de 103% em matrículas nos cursos tecnológicos, enquanto nos cursos de bacharelado, o aumento foi de 50% e nos cursos de licenciatura, o aumento, durante o mesmo período foi de

40,4% (INEP, 2018). No universo em questão, o Google, motor de busca inteligente, empresa da Holding Alphabet Inc., em 03 de setembro de 2019, abriu processo seletivo para diversos tipos de estágios. O processo seletivo não delimita cursos ou instituições de ensino preferenciais, sendo as únicas exigências, as fluências em língua portuguesa e língua inglesa (OLHAR DIGITAL, 2019).

Segundo o Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior-Andes, a universidade é um importante patrimônio social e se caracteriza pela universalidade na produção de conhecimento e pela transmissão da experiência cultural e científica da sociedade, constituindo-se em uma instituição de interesse público, independentemente do regime jurídico a que se encontre submetida. Sempre houve a preocupação em expandir, diversificar e flexibilizar a oferta por parte das instituições de ensino superior brasileiras, procurando constituir um sistema de formação específico e a promoção de modalidades educativas substitutivas (ANDES, 2013).

Devemos no entanto, impreterivelmente, assegurar condições para que o desenvolvimento seja capaz de formar profissionais compatíveis com as necessidades de desenvolvimento regional do país e científico-tecnológicas da sociedade.

De acordo com o Mapa do Trabalho Industrial 2019-2023, levantamento do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI, 2019), o Brasil terá de qualificar até 2023, 10,5 milhões de trabalhadores em ocupações industriais nos níveis: superior, técnico, qualificação profissional e aperfeiçoamento para que possa atender às necessidades das recentes e intensas áreas de tecnologia. Com uma nova nomenclatura, nos próximos anos, haverá a procura pelo chamado trabalhador “transversal”, que pode atuar em áreas diferentes, desempenhando funções em pesquisa e desenvolvimento (KUPFER, 2019). Como esse trabalhador transversal será capacitado para o mercado é uma das preocupações dessa pesquisa. Ao contrário do que ocorre em muitos outros países, há pouca informação sobre o que acontece com os brasileiros na transição da faculdade para o mercado de trabalho. “Em países como os EUA, as universidades acompanham seus alunos, sabem onde estão empregados, quanto ganham. No Brasil, isso praticamente não existe” (FOLHA DE PERNAMBUCO, 2019). O Estado como gestor da Educação, relega à segundo plano além da formação, o acompanhamento do aluno. O Estado como grande

protetor e mantenedor da Educação, deverá assegurar o direito a educação e garantir a configuração que permitirá o acesso a uma educação igualitária. A forma pela qual o ensino superior se redefinirá ou não, será imprescindível para sua adaptação ao mercado, à tecnologia e à eficácia. Entretanto, apesar da existência das duas formas de capacitação profissional: tanto a graduação de ensino superior, quanto as certificações profissionais tecnológicas, o conglomerado Porto Digital, no Recife, maior parque tecnológico do país, enfrenta escassez de mão de obra, o maior gargalo do setor de tecnologia atualmente. Hoje, há mais de 1 mil postos abertos no conglomerado de 328 empresas. A maior parte é para programadores, de todos os níveis, e engenheiros da computação. [...] “Precisamos de um projeto nacional de formação em tecnologia, que reúna governo, empresa e universidades. Se não fizermos isso agora, nunca vamos alcançar o nível de competitividade dos gigantes da inovação”, diz Pierre Lucena, Presidente do Porto Digital (GIL, 2019).

Ainda há um grande distanciamento entre a capacidade de formação de profissionais e as necessidades do mercado. Segundo a Brasscom (2019), Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação, que promove o setor de TIC junto aos poderes públicos, clientes públicos e privados e outras entidades representativas exercendo papel de articulação entre os setores público e privado nas esferas federal, estadual e municipal cresce cada vez mais o desequilíbrio entre demanda e número de formandos.

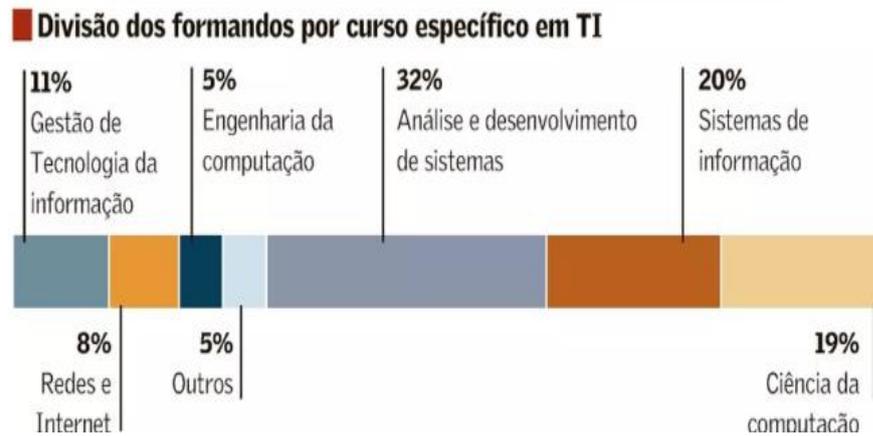
Podemos acompanhar na figura abaixo a quantidade de profissionais de TI que serão requisitados por ano entre os anos de 2019 - 2024 e a divisão de formandos por curso específico em TI durante esse período.

Figura 3

Quantidade de profissionais de TI que serão requisitados por ano



Média de **70 mil profissionais** serão demandados por ano



**46 mil pessoas** se formam por ano em TI no Brasil

[...]O Brasil tem um grande desafio para conseguir equiparar a demanda e oferta por profissionais do setor. Hoje, o Brasil forma 46 mil pessoas com perfil tecnológico por ano, com relativo descasamento geográfico entre oferta e demanda de mão-de-obra. No entanto, os 420 mil profissionais que serão demandados até 2024 representam a necessidade de 70 mil profissionais ao ano. Estes números despertam para a necessidade de formação de mão de obra qualificada no curto prazo (BRASSCOM, 2019).

Em reportagem do Jornal Folha de Pernambuco (2020), vemos o quanto as empresas de tecnologia do Parque Porto Digital em Recife, Pernambuco, por

exemplo, têm investido em formação, entendendo uma necessidade de melhoria e integração para capacitação que já atuam na área como de profissionais que nunca tiveram contato com tecnologia, por meio de parcerias com outras empresas, escolas e instituições de nível superior à partir de junho de 2019. Segundo Marcela Valença, Gerente do Eixo de Pessoas, “A gente entende que, em grande medida, os cursos que estão sendo ofertados estão desconectados com as necessidades do mercado. A ideia é que os alunos estejam imersos desde o primeiro momento nas empresas”.

[..] O Porto Digital lançou, em junho de 2019, em parceria com instituições de ensino superior, cursos de formação e capacitação na área de desenvolvimento de software e negócios. As matrizes curriculares foram construídas com a participação do conjunto de empresários do parque para atender à demanda atual por profissionais e garantir o crescimento sustentável do polo tecnológico. Entre os diferenciais desses cursos está a residência. A ideia, emprestada dos cursos de medicina, é que esses profissionais em formação já se integrem às empresas do parque por meio de imersão (MUTA, 2020).

O Estado como grande protetor e mantenedor da Educação, deverá assegurar o direito a educação e garantir a configuração que permitirá o acesso a uma educação igualitária. A forma pela qual o ensino superior se redefinirá ou não, será imprescindível para sua adaptação ao mercado, à tecnologia e à eficácia. Entretanto, apesar da existência das duas formas de capacitação profissional: tanto a graduação de ensino superior, quanto as certificações profissionais tecnológicas, o conglomerado Porto Digital, no Recife, maior parque tecnológico do país, enfrenta escassez de mão de obra, o maior gargalo do setor de tecnologia atualmente. Hoje, há mais de 1 mil postos abertos no conglomerado de 328 empresas. A maior parte é para programadores, de todos os níveis, e engenheiros da computação (MUTA,2020).

Ainda há um grande distanciamento entre a capacidade de formação de profissionais e as necessidades do mercado.

### 3 BREVE HISTÓRICO E RECONHECIMENTO DAS EMPRESAS ESTUDADAS

Empresas de relevante valor tecnológico internacional, as duas organizações estadunienses estudadas, GOOGLE e IBM, foram preferidas entre as maiores empresas de tecnologia por seu aporte, popularidade e por estarem nas listas Global 2000 da Forbes, de 2019 (PONCIANO, 2019) e 2020 (TUCKER, 2020) que mede anualmente as maiores empresas de tecnologia do mundo. As listas continham 184 (2019) e 161 (2020) companhias que destacaram-se através da tecnologia na economia global. A Google, através da sua controladora, a Alphabet Google, em 2019 ocupou o 17º (décimo sétimo) lugar na lista mundial e em 2020 ocupou o 13º (décimo terceiro) lugar da lista Global 2000, estando entre as oito principais empresas do mundo em valor de mercado. A empresa de computação em nuvem IBM, fez sua parte como representante de tecnologia entre as 100 melhores. Em 2019, ficou em 60º (sexagésimo) na classificação geral da lista e em 2020, estava entre as 100 maiores empresas de tecnologia mundiais.

Em uma nova lista, a “Digital 100”, a Forbes (FORBES, 2019) iniciou uma nova avaliação com empresas de tecnologia, mídia, varejo digital e telecomunicações que fizeram a edição de 2019 da lista Global 2000 com as maiores empresas de capital aberto do mundo. A partir daí, foram analisadas as vendas, lucros e números de ativos mais recentes, bem como as capitalizações de mercado em 27 de setembro de 2019, elencando as 100 maiores empresas digitais do mundo. A Google nessa lista ocupa o 4º (quarto) lugar e a IBM está no ranking na 14ª (décima quarta) posição.

Como representante do cenário nacional, o Nubank, banco inteiramente digital, foi uma das quatro empresas estudadas por ter sido pelo terceiro ano seguido, em 2019, a melhor instituição financeira do Brasil e constar entre as melhores do mundo. O reconhecimento é da revista norte-americana Forbes, a partir do ranking anual World’s Best Banks 2021, publicado desde 2019 (MERCADOECONSUMO, 2021).

[...]A pesquisa foi feita pela Forbes em parceria com a empresa de estatísticas Statista. Mais de 43 mil pessoas em 28 países avaliaram cerca de 500 bancos com base em critérios como confiança, atendimento ao cliente, serviços digitais, consultoria e educação financeira, os termos e condições, além da satisfação geral. O Nubank ocupa a primeira posição entre os bancos brasileiros melhor avaliados. Desde o início da publicação do ranking pela Forbes, em 2019, o

Nubank sempre figurou entre os melhores do mundo e lidera a lista dos melhores no País (MERCADO E CONSUMO,2021).

Como escolha para a segunda empresa nacional pesquisada, a companhia de tecnologia para o mercado de ensino Quero Educação. Com a missão proposta de levar a educação a mais pessoas, com o aporte e estrutura para a escolha de ingresso no curso certo, com uma forma aprazível de pagamento através de bolsas (CARREIRAS.QUERO,2020), a startup brasileira, desenvolve serviços e soluções com tecnologia de ponta para que instituições de ensino de todo o país consigam tanto alcançar mais pessoas quanto melhorar suas gestões, com o objetivo de focar cada vez mais em um ensino de qualidade a nível de ensino superior, ensino básico, cursos e suas diversificações, alcançando também o mercado exterior. (CARREIRAS.QUERO,2020).

A startup, que já fechou parceria com mais de 6 mil instituições, avança para o ensino médio e fundamental, além de empresas de intercâmbio e escolas de idiomas (FORBES,2019). O mercado potencial da plataforma para empresas, instituições e clientes cresce exponencialmente, sendo uma forma prática para inclusão e contra a evasão no sistema de ensino.

### **3.1 Nubank (Empresa 01)**

A empresa Nubank, Nu Pagamentos S.A., foi fundada em maio de 2013 pelo colombiano David Vélez, o americano Edward Wible e a brasileira Cristina Junqueira.

A empresa iniciou suas atividades em São Paulo como uma pequena startup focada na solução de problemas financeiros usando a tecnologia, sendo também denominada de fintech, uma palavra que vem do inglês “financial technology”, ou “tecnologia financeira” (NUBANK, 2020).

Com mais de 5 milhões de clientes, o Nubank é a principal Fintech da América Latina. A revista americana Fast Company, elegeu o Nubank como 3ª empresa mais inovadora da América Latina no ranking Most Innovative Companies de 2018 (BLOG.NUBANK, 2020).

Considerada hoje, como o maior banco digital independente do mundo, possui mais de 20 milhões de clientes em todos os 5.570 municípios do Brasil (BLOG.NUBANK, 2020).

Segundo o próprio site, o Nubank está baseado em São Paulo, com um escritório em Berlim para equipes de engenharia. Possui como principais investidores: Sequoia Capital, Kaszek Ventures, QED, Tiger Global, Founders Fund e DST (NUBANK, 2020).

A empresa afirma que é possível fazer diferente, tratando pessoas como humanos, não números, oferecendo um serviço justo, descomplicado e transparente, devolvendo o controle para as pessoas, dando-lhes a chance de reinventar suas próprias vidas financeiras, reinventando o possível.

Como Pilares da empresa (NUBANK,2020), são apresentados:

- Tecnologia:

Desenvolvendo a própria tecnologia explorando linguagens, sinais e projetos open source.

- Design:

Questionando toda complexidade com serviços financeiros, oferecendo sempre a melhor experiência.

- Data Science:

Testando as ideias e aprendendo rápido, usando modelos e tomando decisões com bases de dados.

- Customer Experience:

Facilitando a vida do cliente ao máximo, oferecendo tudo que está ao alcance.

Apresentando opiniões da imprensa sobre seu perfil, a própria empresa se define como contratante (NUBANK, 2000):

"Com food truck na porta, paredes grafitadas e mesas de pebolim, a sede parece tudo, menos uma emissora de cartões - a média de idade dos funcionários, vale dizer, é de 26 anos."

Vogue

"Há matemáticos, físicos, biólogos, engenheiros, jornalistas e até músicos no quadro do Nubank. Egressos de bancos tradicionais são poucos."

## Época Negócios

"O crescimento acelerado do Nubank, assim como a sua grande força de atração como marca empregadora, tem inspirado outras empresas Brasileiras a reconsiderar a forma que elas contratam e retêm funcionários. De acordo com Cris Junqueira, a indústria financeira como um todo tem ficado cada vez mais consciente na importância da diversidade na hora de contratar"

Quartz

"Muito além do ambiente de trabalho descolado, com piscina de bolinhas, o engajamento é construído por meio de uma série de rituais. Começa pela palestra sobre cultura feita pelo fundador e CEO, David Vélez, e ganha contornos ao longo da jornada dentro da startup."

Valor Econômico

A empresa Nubank ampara-se em tecnologia financeira e como startup em crescimento contínuo, através de funcionários bem preparados e em ambiente satisfatório, seleciona de forma qualificada seus futuros colaboradores.

### 3.2 Google (Empresa 02)

A empresa Google Inc. foi fundada nos EUA em 1998 por Larry Page e Sergey Brin. Page aos 22 anos saiu de Michigan e dirigiu-se a Universidade de Stanford para conhecê-la, onde pretendia estudar. Page já formado em ciência da computação pela Universidade de Michigan, procurou conhecer Stanford com a intenção de entrar em um curso de doutorado, tornando-se "almas gêmeas intelectuais", segundo os próprios fundadores (OLHARDIGITAL,2018).

Juntos, Brin e Page dedicaram seu doutorado ao estudo das propriedades matemáticas da World Wide Web, nome "oficial" da internet. Eles assinaram uma dissertação com o título "The Anatomy of a Large-Scale Hypertextual Web Search Engine" ("A anatomia de um mecanismo de pesquisa da Web hipertextual em grande

escala", em tradução livre), sendo hoje um dos documentos científicos mais baixados da internet (OLHARDIGITAL,2018).

Com base em sua dissertação, Page e Brin criaram o BackRub, um buscador com tecnologia própria, criada por eles, chamada PageRank. O sistema determinava a relevância de um website de acordo com o termo de pesquisa levando em conta o número de páginas naquele domínio e quantas outras páginas, de outros sites, eram linkadas (OLHARDIGITAL,2018).

Posteriormente o nome BackRub foi trocado por Google, uma referência à palavra googol, que representa o número 1 seguido pelo número 0 cem vezes.

Originalmente, o site estava abrigado nos servidores da própria Universidade de Stanford e era acessado pela URL google.stanford.edu. O domínio google.com, porém, só foi registrado em 15 de setembro de 1997 (OLHARDIGITAL,2018).

O Google chegou no Brasil no ano 2000. Em 30 de março o domínio google.com.br foi registrado, a princípio administrado pela matriz da empresa nos Estados Unidos.

A empresa Google Brasil, porém, só teve seu CNPJ registrado no país em setembro de 2004. Em 2005, a matriz norte-americana comprou a empresa de tecnologia Akwan dando origem ao primeiro escritório da empresa em Belo Horizonte, Minas Gerais. Foi também o primeiro escritório do Google fora dos Estados Unidos (OLHARDIGITAL,2018).

O Google contrata profissionais para diversas áreas de necessidade em todo o mundo. Com a ideia de que há mais talentos do que espaços para tais nas instituições de ensino superior, a empresa valoriza o conhecimento, suas habilidades e experiências.

Nas vagas existentes, para se tornar um "Googler" (denominação dada aos funcionários contratados), há a solicitação de um bacharelado como requisito, mas sempre salientando com maior importância as diversas especializações e experiências necessárias.

Com a frase: "Mostre-nos o que você pode fazer, mesmo que não tenha aprendido na escola", a empresa apresenta um cenário, no qual não necessariamente você estará concorrendo a uma vaga por uma certa formação no Ensino Superior.

[...]Portanto, em seu currículo, em vez de listar seu GPA (que não usamos mais para determinar a candidatura), forneça detalhes sobre sua experiência em hackathons, competições de codificação ou tarefas de programação no trabalho. Só porque não é uma credencial acadêmica, não a torna menos relevante. Isso não apenas cria um retrato mais texturizado de suas habilidades, é uma ótima maneira de provar suas habilidades de engenharia se você se formou em sociologia, por exemplo (FAST COMPANY,2016).

Minuciosos, na escolha para a contratação dos novos “googlers”, no próprio site da Google (<https://careers.google.com/how-we-hire/>), há a orientação para as etapas da contratação e orientações para as respostas e preparações de conhecimentos, sugerindo que o candidato possua 03 (três) planos de back up para poder assim, possuir 03 (três) estratégias para cada etapa, solicitando também que sejam rápidos em suas ações. A prática é a parte mais solicitada. O candidato é incentivado a apresentá-la de forma clara e concisa.

Oferecendo um panorama, apresentamos um pouco da forma como a empresa enxerga o candidato:

“Nossos funcionários, que se autodenominaram Googlers, são tudo. O Google está organizado de acordo com a capacidade de atrair e alavancar o talento de tecnólogos e pessoas de negócios excepcionais. Tivemos a sorte de recrutar muitas estrelas criativas, de princípios e trabalhadoras. Esperamos recrutar muito mais no futuro. Vamos recompensá-los e tratá-los bem.

No Google, não aceitamos apenas a diferença - comemoramos, apoiamos e prosperamos para o benefício de nossos funcionários, produtos e comunidade. O Google se orgulha de ser um local de trabalho com oportunidades iguais e é um empregador de ações afirmativas. Estamos comprometidos com a igualdade de oportunidades de emprego, independentemente de raça, cor, ancestralidade, religião, sexo, nacionalidade, orientação sexual, idade, cidadania, estado civil, deficiência, identidade de gênero ou status de veterano. Também consideramos candidatos qualificados, independentemente de antecedentes criminais, consistentes com os requisitos legais. Se você tiver alguma deficiência ou necessidade especial que exija acomodação, informe-nos preenchendo este formulário” (CAREES.GOOGLE,2020)”.

Muitos profissionais de tecnologia possuem como objetivo participar efetivamente da equipe “Google, mas é necessário além do conhecimento tecnológico. A empresa valoriza vasto conhecimento prévio em diversas áreas, sendo um processo seletivo dos mais detalhados.

### 3.3 Quero Educação (Empresa 03)

Em 2010, ex-alunos recém-formados do Instituto Tecnológico de Aeronáutica (ITA), São Paulo, Brasil, formaram a Rede Alumni, um serviço online para que ex-alunos mantivessem vínculo entre si e com a instituição formadora. De acordo com André Narciso, CEO da Quero Educação, apesar de não ter sido um negócio lucrativo, a criação da Rede Alumni foi importante para a história da Quero. Veio o segundo produto, o Captavest, que foi feito a quatro mãos com algumas faculdades” (CARREIRAS.QUERO,2020).

Com a premissa de que as vagas nas instituições de ensino superior são perecíveis e, depois de iniciadas as aulas, não são matriculados mais alunos, a direção da empresa percebeu um paralelo entre o setor de educação e a aviação ou hotelaria: alunos não são matriculados ao longo do curso, como depois de decolar não vendem-se mais passagens ou não ocupam-se mais quartos de hotel passados o check in.

Respondendo ao *gap* do mercado entre vagas e demanda de alunos, Captavest deixou de existir, dando origem ao Quero Bolsa, fundado em 2012 em São Paulo, Brasil e com sucesso rápido no mercado. Em 2013, a empresa atingiu o break even — momento em que a empresa recuperou o capital investido nela — crescendo então, vertiginosamente.

A Quero Educação teve então, um rápido crescimento em virtude do sucesso do produto Quero Bolsa. Em 2016, a empresa foi acelerada pela Y Combinator, a maior aceleradora do mundo. Com um processo de seleção muito concorrido, a Quero foi a primeira brasileira a participar do programa (BARBOSA,2019).

Criada em 2005, a Y Combinator investiu em mais de duas mil companhias e ajudou a alavancar empresas de grande porte como a plataforma de hospedagens Airbnb, o site de arquivos Dropbox e o canal de *streaming* de jogos Twitch, Dropbox, Amazon, entre outras. Em 2016 a startup tornou-se oficialmente, Quero Educação (BARBOSA, 2019).

Em 2018 a Quero Educação aderiu a novos mercados, além do ensino superior. Nesse mesmo ano, a Quero Educação incluiu idiomas no marketplace e começou a oferecer serviços de gestão de recebíveis de forma automatizada com o Quero Pago. O Quero Pago é o primeiro produto da Quero direcionado a resolver outros problemas

de uma instituição de ensino superior além da captação: a evasão e inadimplência, garantindo a continuidade da matrícula, o pagamento das mensalidades e a não evasão.

Em outubro de 2019 a Quero Educação deu outro passo muito importante para o crescimento: anunciou o aporte no Melhor Escola, marketplace que auxilia pais na tomada de decisão sobre escolas de ensino básico, e a fusão da empresa com o Quero Bolsa.

Em 2020, a Quero Educação adquiriu a operação brasileira em educação da Quinstreet, empresa de marketing de performance online fundada no Vale do Silício. A operação brasileira em educação da QuinStreet é responsável por mais de 100 mil matrículas para grandes players do mercado, como como Cogna Educacional, Laureate, FAM, Estácio e Universidade Cruzeiro do Sul. “A QuinStreet trabalha adquirindo alunos sem a necessidade da bolsa e nós sabemos que as faculdades têm interesse em aumentar o ticket médio (valor médio pago pelos alunos)”, afirma André Narciso (CARREIRAS.QUERO,2020).

A Quero Educação afirma que sua missão é levar a educação a mais pessoas, ajudando-as a escolher e ingressar no curso certo, por um preço que possam pagar (CARREIRAS.QUERO,2020). Com DNA de startup, desenvolvem serviços e soluções 100% digitais para que instituições de ensino de todo o país possam alcançar mais pessoas, melhorar sua gestão e focar em um ensino de qualidade (CARREIRAS.QUERO,2020).

Para o funcionário e o futuro funcionário da Quero educação, o aluno deverá ser o rei e motivo da sua existência, pelo qual, todos trabalham (CARREIRAS.QUERO,2020).

É notório da mesma forma, o valor dado à pró-atividade e excelência, apresentando de forma enfática como o funcionário procede e como o pretendente a funcionário deve proceder para fazer parte do staff:

“Somos inquietos por natureza, buscamos ser os melhores e sempre entregar mais. É ser obcecado por mudar de vida e sair da zona de conforto. A Quero é para quem gosta de trabalhar, muito e com agilidade (CARREIRAS.QUERO,2020)”.

“A excelência é o objetivo, o básico é essencial. Primeiro, o arroz com feijão. Antes de pensar em fazer algo extra ou muito complicado, é preciso entregar o básico (muito) bem feito (CARREIRAS.QUERO,2020)”.

A empresa Quero Educação valoriza além da educação e do aluno da qual é mediadora, o conhecimento da tecnologia solicitada através de suas seleções para futuros trabalhadores.

### **3.4 IBM (Empresa 04)**

A história da IBM, International Business Machines Corporation, inicia-se no século XIX com Herman Hollerit, estatístico que desenvolveu máquinas elétricas para a contagem de dados do censo de 1890 dos Estados Unidos. Em 1911, foi fundada a Computing Tabulating Recording Co. – CTR, quando juntaram-se ao negócio a International Time Recording Co., de registradores mecânicos de tempo, e a Computing Scale Co., de instrumentos de aferição de peso (CANALTECH,2020).

Em 1924, sob o comando de Thomas J. Watson, a CTR recebeu o nome de International Business Machines. Com uma carteira de produtos variados, atuava com balanças comerciais, fatiadores de carne ou queijo, relógios e os cartões perfurados, entre outros itens, contando para isso, com 1300 funcionários (TECMUNDO,2020).

A IBM chegou ao Brasil em 1917, ainda com o nome de CTR, para organizar e executar o censo brasileiro de 1920. O Brasil foi o primeiro país a receber as operações da companhia fora dos Estados Unidos (CANALTECH,2020), cooperando com a prestação de serviços públicos com as perfuradoras e tabuladoras. Três anos depois, o censo foi realizado utilizando máquinas da CTR (TECMUNDO,2020).

Em 1961, é lançado o IBM 1401, primeiro computador totalmente montado no Brasil. Já em 1997, acontece uma vitória histórica da máquina contra o homem. O IBM Deep Blue vira o primeiro computador a vencer um campeão mundial de xadrez, o russo Gary Kasparov. A máquina calculava cerca de 200 milhões de jogadas por segundo (TECMUNDO,2020).

E em 2005 é inaugurado o Linux Technology Center em Hortolândia, maior escritório da IBM no Brasil em desenvolvimento de softwares e aplicações open-source.

Atualmente, a IBM desenvolve, fabrica e vende hardware e software, incluindo sistemas de inteligência artificial, deep learning e supercomputadores. Entre suas criações estão o PC, os códigos de barras e o supercomputador Watson. Além disso,

a companhia trabalha com infraestrutura de tecnologia da informação, serviços de armazenamento de dados, hospedagem de sites, consultorias de negócios, supercomputadores, patentes de tecnologia, pesquisas de novas tecnologias e outros (IBM.COM, 2020).

Hoje, a missão da IBM é oferecer soluções rápidas e criativas para problemas de gerenciamento da informação. Seus valores são a dedicação ao sucesso dos clientes, a inovação para empresas e o mundo e a confiança/responsabilidade em todos os relacionamentos (IBM.COM, 2020).

A IBM, como a própria página da empresa na Web apresenta, seus colaboradores denominados IBMistas, acreditam no progresso, que aplica a inteligência, o raciocínio e a ciência para melhorar os negócios, a sociedade e a condição humana (ibm.com/br-pt). Na IBM, o trabalho é primordialmente, vocação (IBM.COM, 2020).

Quando, na página de applytracking.com da IBM, solicitamos inscrição para uma possível seleção, não há pré-requisitos e sim habilidades solicitadas que deverão ser colocadas em currículos. Para preenchimento há inclusive áreas de interesse e conjunto de qualificações primárias indefinidas.

Figura 4.

Página applytracking.com da IBM

applytracking.com/optin.aspx?c=gLO30FtwdyplL5HWPXJffj%2bKuBUKgfx

**IBM**

**Vamos nos conectar!**

Fique conectado juntando-se à nossa Rede de Talentos. Conte-nos mais sobre você e o manteremos atualizado sobre os próximos eventos e oportunidades.

Nome

Sobrenome

E-mail principal

Nível de experiência

Área(s) de interesse

Comunidades de Interesse

Conjunto de qualificações primárias

Pais de residência principal

Arquiteto e Entrega

Consultoria

Desenvolvedor

Design

Funções Corporativas

Gerente de Ofertas

Marketing

Outros

Pesquisa

undefined

Vendas

Currículo Escolher arquivo Nenhum arquivo selecionado

A IBM (IBM.COM,2020), destaca que além da preocupação em utilizar a força da inteligência feminina, valoriza mais a educação e capacitação que a empresa fornece aos funcionários, incorporando treinamento prático na educação transformando-os em excelentes, negociadores, pensadores e produtores na área de tecnologia.

O Blue Opportunities oferece oportunidades de desenvolvimento baseadas na experiência, como rotações de trabalho, para aprimorar as carreiras dos IBMistas, independentemente da região geográfica. Os participantes, que devem possuir notória experiência, comprometem-se de poucas horas a vários meses para concluir iniciativas baseadas em projetos que aumentam seus objetivos de carreira. A sequência de oportunidades de desenvolvimento da IBM, dos líderes emergentes aos executivos mais altos, posiciona a IBM para aumentar as habilidades necessárias para a força de trabalho do próximo século (IBM 100, 2020).

## **4. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **4.1 A liquidez da modernidade junto ao mercado, à sociedade e ao emocional.**

A expressão “Modernidade Líquida” foi criada por Bauman (2001) para conceituar o que pontua como a principal característica da pós-modernidade: a fluidez. Tudo o que é fluido possui como apresentação principal, a dificuldade em manter sua forma, ao contrário dos sólidos. Como Bauman afirma, a liquidez permite estar em qualquer situação, da forma que esta exigir.

[...] “Uma das razões pelas quais passei a falar em “modernidade líquida” em vez de “pós-modernidade” (meus trabalhos mais recentes evitam esse termo) é que fiquei cansado de tentar esclarecer uma confusão semântica que não distingue sociologia pós-moderna de sociologia da pós-modernidade, entre “pós-modernismo” e “pós-modernidade”. No meu vocabulário, “pós-modernidade”, significa uma

sociedade (ou, se prefere, um tipo de condição humana), enquanto que “pós-modernismo” se refere a uma visão de mundo que pode surgir, mas não necessariamente, da condição pós-moderna (PALLARES-BURKE, 2003, p.321).

O conceito de modernidade líquida, diz respeito a uma nova era caracterizada pela ausência de um referencial pré-estabelecido e pela impossibilidade de se fazer previsões relacionadas às ações, sejam elas sociais, econômicas ou educacionais (GUEDES,2005).

Ao contrário da perspectiva pós-moderna, lançada a Bauman (ADELMAN,2009; SOUZA,2010; PORCHEDU, 2009; FRIEDMAN,199; MANIERI, 2017), as obras do sociólogo apresentam na sua totalidade, uma posição crítica à pós-modernidade.

A denominação “pós-moderna”, aliás, é criticada por não ser considerada correta:

[...] O termo, então, entrou para o vocabulário da crítica espanhola como categoria de estética e, somente, 20 anos depois se expandiu para o inglês, como categoria de época. A cada década que se seguiu desde o aparecimento do termo o conceito do que é pós-modernismo se modificou e ganhou forças, apesar do termo ser incorreto para muitos estudiosos, pois o termo moderno representa o “presente absoluto”, ou seja, não permite a definição de qualquer período posterior que converte o termo num passado relativo. Então, usar o prefixo “pós” é ínsito ao próprio conceito. Porém, mesmo sendo um termo não muito adequado, na década de 1970, o pós-moderno ampliou sua difusão (BARBOZA, 2015, p.162).

Santos (1994), por sua vez, afirma que o paradigma da modernidade é um plano sociocultural amplo e por isso, cheio de contradições. O pós-moderno assim se denomina por preencher os espaços que encontram-se em transição, vazios e inexistentes da era moderna.

[...] O paradigma cultural da modernidade constituiu-se antes de o modo de produção capitalista se ter tornado dominante. A sua extinção é complexa porque é, em parte, um processo de superação e em parte um processo de obsolescência. É superação na medida em que a modernidade cumpriu algumas de suas promessas e, de resto, cumpriu-as em excesso. É obsolescência na medida em que a modernidade está irremediavelmente incapacitada de cumprir outras das suas promessas. Tanto o excesso [...] como o déficit [...] são responsáveis pela situação presente que se apresenta

superficialmente como de vazio ou de crise, mas que é, a nível mais profundo, uma situação de transição (SANTOS, 1994, p. 70).

Já para Giddens (1991), o pós-moderno assim é denominado por representar espaços vazios, invisíveis ou de transição, apresentando um processo de radicalização da modernidade, perturbador e significativo, que podem ser encontrados e analisados no dissolvimento e extinção através da inquietude das experiências (RODRIGUES, 2003). Diariamente, instituições e pessoas procuram novas formas de inovação, afetando formas e critérios de seleção mercadológica (MACULAN, 2005).

Em busca de novas escolhas que equilibrem as necessidades de indivíduos e da sociedade, procura-se desenfreadamente uma inovação que seja concomitantemente poderosa, eficaz e acessível, que integre-se assim ao campo social e campo profissional, produzindo o inusitado, o diferencial.

De acordo com Bauman, no âmbito da modernidade líquida, tanto os líderes quanto os profissionais necessitam ser circunstanciais (BAUMAN,2001) e no mercado, o que hoje é desejável, pode deixar de ser amanhã.

[..]Os empregadores desejam que seus futuros empregados nadem em vez de caminhar e pratiquem surfe em vez de nadar. O empregado ideal seria uma pessoa sem vínculos, compromissos ou ligações emocionais anteriores, e que evite estabelecer-los agora; uma pessoa pronta a assumir qualquer tarefa que lhe apareça e preparada para se ajustar e refocalizar de imediato suas próprias inclinações, abraçando novas prioridades e abandonando as adquiridas anteriormente; uma pessoa acostumada a um ambiente em que “acostumar-se” em si – a um emprego, habilidade ou modo de fazer as coisas – é algo malvisto e, portanto, imprudente; além de tudo, uma pessoa que deixará a empresa quando não for mais necessária, sem queixa nem processo (BAUMAN, 2008,p.18).

Considerando que, as certificações, segundo Alexin e Lopes (2003), são reconhecidas para conceito e entendimento como “[...] o reconhecimento formal dos conhecimentos, habilidades, atitudes e competências do trabalhador, requeridos pelo sistema produtivo e definidos em termos de padrões ou normas acordadas previamente, independentemente da forma como foram adquiridos” (ALEXIM E LOPES, 2003) e por sua fluidez na educação, as certificações tornam-se produto da modernidade líquida, visto o não compromisso a longo prazo. Com esta percepção de fluidez na educação, Bauman (2009), afirma que ao enaltecimento do ensino permanente, às responsabilidades estão associadas ao rápido e efêmero resultado.

[...] Provavelmente, tudo isso ocorre também porque os programas de "educação permanente" tendem a ser remanejados, imperceptivelmente e sem explicações explícitas, exaltando-se a "aprendizagem permanente". Isso se torna portanto um "auxílio" às responsabilidades associadas à seleção e à aquisição das competências e, em particular, associadas às consequências das escolhas erradas por aqueles que são parte receptora dos "mercados de trabalho"(PORCHEDU,2009, p.674).

As certificações têm sido apresentada como matéria prima eficaz para elevar o mercado de trabalho e promover a produtividade, em um mundo cada vez mais caracterizado pela acelerada incorporação tecnológica, pelo domínio da informação e sua fluidez e acentuado incremento do comércio (VINHA, 2008).

Tendo em vista, para este estudo, certificações como matérias-primas a serem consumidas por uma sociedade consumidora, visto as demandas mercadológicas, poderá se classificar, a partir desta definição como essas certificações se comportam como respostas junto ao consumo para o mercado, ao consumo para a sociedade e ao consumo para o emocional.

Quanto ao mercado, Bauman afirma tacitamente que do mercado não emergem vínculos duradouros. As relações comerciais são movidas pela necessidade com que uma mercadoria é lançada. A velocidade é fator primordial, tanto para mudanças de necessidades, quanto para suas formas de realização e superação (BAUMAN, 2009).

A modernidade na liquidez é extremamente voltada para o consumo, fomentando-o e desenvolvendo-o, sendo que as relações na sua totalidade possuem o consumo como centro. Na modernidade sólida, enquanto a produção era o foco, na modernidade líquida, ao contrário, o consumismo é a característica primordial. Para Bauman (2009), o consumismo pode ser descrito como a ânsia do novo, de forma incansável e sempre insatisfatória, relacionando a necessidade do descarte para acompanhar novas necessidades. Barboza (2008), ressalta a incessante busca na intenção do "sempre possuir".

[..] Diante dessa fluidez da sociedade atual, o desejo humano de estabilidade se transformou no desejo de correr riscos, de se ter e viver algo novo. Por isso, as pessoas sentem a necessidade de obter as atualizações e versões mais novas do mercado (BARBOZA, 2008, p 165).

Quanto à sociedade, Bauman (2009) a descreve como uma sociedade de consumo, onde se vive por e para adquirir, motivando permanentemente o ciclo de busca, aquisição, satisfação temporária e novamente a busca como indivíduos.

Etimologicamente, o termo indivíduo, teve na sua origem, no século XVII, da sociedade ocidental, implicando algo indivisível, sendo a parte menor de uma população humana (BAUMAN, 2009), já que o indivíduo é a menor parte que se pode atribuir à humanidade.

Entretanto, há a dicotomia do ser individual e do estar em uma sociedade de indivíduos.

[...] Numa sociedade de indivíduos, cada um deve ser um indivíduo. A esse respeito, pelo menos, os membros dessa sociedade são tudo 'menos, indivíduos diferentes ou únicos. São, pelo contrário, estritamente semelhantes a todos os outros pelo fato de terem de seguir a mesma estratégia de vida e usar símbolos comuns – comumente reconhecíveis e legíveis para convencer os outros de que assim estão fazendo. Na questão da individualidade, não há escolha individual nem dilema do tipo “ser ou não ser” (BAUMAN, 2009, p.26).

Apesar de escolhas particulares, não há como fugir do que o grupo, independente da área educacional, profissional, moda mercadológica ou pessoal, sem sujeitar-se a sérias consequências (BAUMAN, 2009). Na sua área de formação profissional, não seria diferente: certificações ou diplomas seguem a ideia de grupo. Nesse grupo, onde se procura o lucro instantâneo, a administração das coisas e a limitação dos danos, qualquer coisa que não consiga comprovar eficácia é “invasiva” (BAUMAN, 2009).

A lógica atual mercadológica, segundo Ravesco, Maia e Mancebo (2010), aliada aos cenários políticos sociais e ideais, lança a ideia de que o próprio indivíduo é o único responsável pelo seu sucesso e fracasso.

[...] Além disso, a lógica do mercado de trabalho, na qual vigora, dentre outros aspectos, a ideia de que a responsabilidade pelos próprios sucessos ou fracassos é apenas dos próprios indivíduos, unida ao fato de as instâncias políticas e sociais serem cada vez menos protetoras, fazem com que a juventude, muitas vezes, careça de orientações que facilitem suas escolhas e possíveis caminhos a serem seguidos (RAVESCO, MAIA E MANCEBO, 2010, p.378).

Em busca da fluidez, a pós-modernidade buscou derreter toda solidez que não permitia escolhas, pois não havia escolhas, sendo rígidas ao extremo (BAUMAN, 2001).

Barboza (2015), reitera também, o conceito de como esta sociedade líquida pode ser deferida como a sociedade de consumo.

[...]A sociedade líquida nada mais é que uma sociedade de consumo, voltada para o consumo, que estimula e desenvolve o consumo. Sendo assim, tudo e todos estão focados no consumo. Enquanto na modernidade sólida a sociedade era de produtores (BARBOZA, 2015, p.165).

Emocionalmente, a sociedade e seus valores mudaram e dentro da fluida modernidade, é imperiosa para homens e mulheres na pós-modernidade a vontade de novas sensações, novos empreendimentos, novas formas de conhecimento e novos consumos (BAUMAN,2011). Necessita-se incansavelmente de querer. O estável em Bauman (2001), foi relegado e necessita-se correr riscos:" [...] A passagem para a sociedade de consumidores do presente, significou, portanto, uma mudança de ênfase mais que uma mudança de valores" (BAUMAN, 2001, p.182). Nessa realidade desenfreada, os indivíduos se tornam instáveis e pouco previsíveis (FRIEDMAN,1999). O mercado competitivo exige do profissional, independentemente da área que atue, para inserção no seu universo, constante capacitação remetendo à percepção de oportunidades apresentadas pelas organizações. As habilidades devem estar sempre prontas (RODRIGUES *et al.*, 2016). Esse sentimento colocado diariamente, aparenta que a satisfação, tanto do mercado, quanto do consumidor, se dará através do sempre fazer, mudar ou adquirir, sendo sempre desencorajado ao pensamento contrário (BAUMAN, 2008).

[..]Nessa busca desenfreada de atender as demandas dessa nova realidade profissional, que os indivíduos se tornam instáveis e pouco previsíveis. A receita do bom currículo, do profissional perfeito e desejável, passou a uma "folha em branco" onde as informações são incluídas e excluídas diariamente e diante de cada situação. O trabalho é uma incógnita, um risco que as pessoas correm a cada escolha, desde que curso técnico ou superior fazer, que informações colocar no currículo, até que vaga se candidatar. Inclui-se aqui, os concursos públicos, que sempre foram considerados a oportunidade de "um emprego para sempre" e que agora sofrem da instabilidade individual, pois, os funcionários públicos também se angustiam com o definitivo e muitas vezes escolhem deixar a estabilidade pública para

os desafios do mercado de trabalho privado, afinal, a ousadia é uma competência cobrada dos profissionais de sucesso (BARBOZA, 2015, p.165-166).

Os padrões de aprendizado e comportamento não são mais repassados, não são tão claros e exigem como as certificações, atitudes intelectuais constantemente renovados, sem um limite para o aperfeiçoamento, construindo o que pode ser desconstruído (BAUMAN, 2005). A insatisfação é um sentimento constante e os elos para escolhas são derretidos, onde a liberdade deve ser àquela adequada ao lugar e tempo.” [...] A tarefa dos indivíduos livres era usar sua nova liberdade para encontrar o nicho apropriado e ali se acomodar e adaptar: seguindo fielmente as regras e modos de conduta identificados como corretos e apropriados para aquele lugar” (BAUMAN, 2014, p.14).

Instável, conclui Bauman (2008), se a modernidade é um quadro inerentemente “transgressor” que rompeu muitas fronteiras firme e seguras” [...] a sociedade não pode fazer felizes os seus indivíduos; todas as tentativas ou promessas históricas nesse sentido gerarem mais miséria que felicidade” (BAUMAN, 2000, p.140).

Entretanto, Alexim e Lopes (2003), pontuam ser de difícil complexidade corresponder as certificações a situações em que se alcancem e relacionem benefícios e favor agregados para todos os interessados. Quanto ao tema, Bauman ressalta, criticando a intenção, que “[...] em uma economia consumista, a regra é que primeiro os produtos apareçam (sendo inventados, descoberto por acaso ou planejados pelas agências de pesquisa e desenvolvimento), para só depois encontrar suas aplicações “(BAUMAN, 2007, p.53-54).

Para isso, Alexim e Lopes (2003) idealizaram três vertentes de sistemas de certificação para melhor entendimento das variantes de modelos, apontando justificativa, destinação e suas possíveis oportunidades.

Quadro 1. Vertentes de sistemas de certificação, Justificativa, Destinação ou Oportunidade

Vertente	Justificativa, Destinação ou Oportunidade
Produção	<p>Parece bem sustentada pelas empresas de maior porte, mas sofre de “risco social”, não tendo conseguido desenhar um mecanismo para associar políticas de inclusão. Muitos gestores pensam que não cabe mesmo essa tarefa, devendo o sistema apenas cumprir seu papel como fator de produtividade, ficando as questões de justiça social por conta de políticas de governo. Nos atuais organismos de certificação, ligados a entidades profissionais associativas, o que se pretende é encontrar formas de reduzir os eventuais efeitos de exclusão.</p>
Educativa	<p>Tem parecido mais ambiciosa, buscando quase sempre a criação de um sistema nacional e navegando entre a finalidade nata de recuperar competências tácitas para ingresso, conclusão ou reingresso no processo educativo, e a tentativa de reconhecer essas competências para o próprio mercado de trabalho, função que estaria mais acomodada no território oficial do trabalho.</p>
Mercado de trabalho	<p>Tem como motivação central o reconhecimento formal de competências adquiridas e acumuladas na experiência de trabalho, com a finalidade de organizar e valorizar o mercado de trabalho, ainda não definiu uma estratégia de maior cobertura. Por enquanto, a ideia é promover a discussão e deixar que as partes mais diretamente interessadas tomem a iniciativa, com o governo apoiando onde parecer conveniente.</p>

Fonte:(adaptado de Alexin e Lopes, 2003)

Alexin e Lopes (2003), colocam em questão a necessidade de circulação de quem obtém a certificação nas três vertentes, lançando a questão em contraponto a modernidade líquida, apontando um meio de idealização.

[...] Como primeira lição da experiência fica a constatação da imprescindibilidade da articulação entre formação permanente e certificação. A exigência de certificação sem uma alternativa de formação pode servir aos propósitos da produção, mas encerra um notório mecanismo de exclusão social. Está claro que muitas vezes não caberia à empresa realizar a formação, pela razão histórica de que o trabalho é uma propriedade do trabalhador e ele pode transferir sua prestação para qualquer empresa mediante contrato. O processo de educação permanente, como ocorre em alguns países europeus, pode ser, então, fruto de um processo de negociação entre trabalhadores e empresários (ALEXIN E LOPES, 2003, p.3).

Alexin e Lopes (2003), evidenciam a indispensabilidade entre a formação regular e certificações. Os autores afirmam ser, só a qualificação por certificação, uma ferramenta de exclusão social, caracterizando a também educação permanente.

## **4.2 Educação líquida**

É necessário salientar que as Instituições de Ensino Superior também sofreram mudanças ao longo do tempo. Como exemplo, utilizamos dados da Universidade Pública brasileira de 1964 até a atualidade, apresentado por Sigahi e Saltorato (2018) que demonstram as principais características de cada fase.

Quadro 2. Fases da universidade pública brasileira no período 1970-atual.

Universidade	Período	Orientação	Principais características
Funcional	1964-1980	Mercado de trabalho	Abertura indiscriminada de cursos superiores; Subordinação do MEC ao Ministério do Planejamento; Voltada para a formação rápida de profissionais para o mercado de trabalho; Alteração de currículos, programas e atividades para garantir inserção profissional no mercado de trabalho.
de Resultados	1985-1994	Empresas	Crescimento do número de universidades privadas; Introdução da ideia de parceria universidade pública-empresa privada; Influência das empresas nos resultados (pesquisa e formação) das universidades.
Operacional	1994- atual	Voltada para si mesma	Estruturada por estratégias e programas de eficácia organizacional; Regida por contratos de gestão, normas e padrões alheios à formação intelectual; Avaliada por índices de produtividade; Docente como trabalhador flexível; Aumento de horas-aula; Diminuição do tempo de mestrados e doutorados; Multiplicação de comissões e relatórios.

Fonte: Sigahi e Saltorato, 2018

Este quadro, segundo Sigahi e Saltorato (2018), apresenta a mudança da natureza da educação, transformada de direito social em um serviço. Especificamente, na primeira fase, na década de 70, caracterizada pelo milagre econômico, a educação foi voltada à formação rápida de mão de obra para o mercado de trabalho. Na segunda fase, na década de 80, com a Universidade produzindo resultados, direcionada à empregabilidade e ao uso de suas pesquisas de forma imediata; e a terceira e última fase, quando ascende a Universidade operacional, na década de 90 até a atualidade, caracterizada por incentivar a eficácia organizacional, índices de produtividade e voltada para ela mesma. Nos tempos líquidos em que vivemos hoje, é imprescindível aprender no caminho rapidamente (BAUMAN, 2001; SIGAHI E SALTORATO, 2018). O cerne da questão é quem é mais rápido e quem é o mais lento (BAUMAN, 2001); dominando sempre os que forem capazes de ser mais rápidos que seus oponentes (BAUMAN, 2001).

Sendo necessário mudar quantas vezes os caminhos da educação exigirem, Bauman (2009), ilustra a ideia com a metáfora da balística inteligente, em que compara a meta da educação a um alvo e os métodos de ensino são comparados a

um míssil inteligente que possa mudar de direção no meio do caminho. A escolha do “alvo” é feita enquanto o tempo prossegue e é perseguido (BAUMAN, 2001).

Quando Bauman afirma que “[..] a sociedade deixou de se questionar e que os indivíduos não possuem mais um projeto de vida “(BAUMAN, 2001, p.30), ele apresenta um cenário em que o espaço público está cada vez mais esvaziado, privatizado e acelerado, compreendendo a necessidade da educação de ressignificar e manter-se crítica, provocando os educadores a serem intérpretes para futura gerações. Para o autor, a atual fase líquido-moderna da sociedade (que vem se desdobrando desde a segunda metade do século XX) sofre amplas mudanças políticas que influenciam profundamente em instâncias constituintes dos indivíduos, entre as quais: o trabalho, a economia, a educação, a cultura e as relações interpessoais (DÜRKS E SILVA, 2015).

Bauman (2001) distingue mundos distintos quando caracteriza a modernidade sólida e a modernidade líquida. Uma representa a época dos produtores, com seus enraizamentos e não mudanças, a outra, representa os consumidores, marcada por incertezas e mais fluido, aonde tudo, inclusive métodos educacionais são descartáveis e o que era sólido não persiste em um novo cenário de escolhas e necessidades.

[..] “O “derretimento dos sólidos”, traço permanente da modernidade, adquiriu, portanto, um novo sentido, e, mais que tudo, foi redirecionado a um novo alvo, e um dos principais efeitos desse redirecionamento foi a dissolução das forças que poderiam ter mantido a questão da ordem e do sistema na agenda política. Os sólidos que estão para ser lançados no cadinho e os que estão derretendo neste momento, o momento da modernidade fluida, são os elos que entrelaçam as escolhas individuais em projetos e ações coletivas – os padrões de comunicação e coordenação entre as políticas de vida conduzidas individualmente, de um lado, e as ações políticas de coletividades humanas, de outro (BAUMAN, 2001 p. 12)”.

Bauman (2009), expressa a necessidade da informação contínua e duradoura:

[...] A educação e aprendizagem no ambiente líquido - moderno, para ser úteis, devem ser contínuas e durar toda a vida. Nenhum outro tipo de educação e/ou aprendizagem é concebível; a “formação” do próprio eu, ou da personalidade, é impensável de qualquer outro modo que não seja aquele contínuo e perpetuamente incompleto (PORCHEDU, 2009, p.673-674).

Bauman (2009), reitera a necessidade de “[...] aprender a caminhar sobre areias movediças” (PORCHEDU, 2009, p.673), afirmando que não há formação sem informação contínua, contando com o tempo como aliado. Com a modernidade líquida, os centros de ensino são submetidos a uma pressão para que se desinstitucionalizem, renunciem à lealdade aos princípios dos conhecimentos pedagógicos já utilizados, dando maior valor à flexibilidade de lógica interna das disciplinas escolares. Estas pressões vêm do alto (Governo), vem de baixo (dos estudantes, expostos igualmente às caprichosas demandas do mercado de trabalho), além da perda tradicional do monopólio das instituições escolares no papel de tutoras do conhecimento, aumentando tais pressões (PORCHEDU, 2009).

Rodrigues (2003), por sua vez, critica a universidade atual, de uma forma generalizada, sinalizando que nesse momento há a necessidade de transformar os saberes científicos em um novo senso comum, indo contra o saber e criando saberes, em um espaço de responsabilidade da própria Universidade, representando o eixo entre a diversidade de conhecimentos, afirmando que a capacidade de crítica e escolhas foi cerceada, mesmo com o avanço e o desenvolvimento científico.

[...] Se considerarmos que a universidade faz parte do paradigma da modernidade, é certo que a ruptura dar-se-á também no nível da própria ciência. A ciência moderna viabilizou a primeira ruptura epistemológica e, firmando-se nela, separou-se do senso comum, possibilitando o desenvolvimento científico. Entretanto, também retirou da pessoa humana a capacidade de participação e de criação crítica (RODRIGUES, 2003, p. 191).

Analisando a evolução dos saberes, D`Ângelo(2002) é taxativa ao afirmar que as grandes transformações tecnológicas está associado ao declínio das metanarrativas, obrigando o conhecimento circular e se legitimar de outras formas.

[...]Com a incidência das transformações tecnológicas e da informática, tudo o que no saber constituído não puder ser traduzido para a linguagem de máquina tende a desaparecer. O declínio das metanarrativas está associado, portanto, ao domínio da linguagem da informática. O conhecimento desta tecnologia constitui uma condição indispensável para a circulação e legitimação dos saberes (D`Ângelo,2002, p.65).

Quanto à Educação, para Bauman, se na vida pré-moderna presumia-se a duração de todas as coisas, na vida líquida-moderna, pressupõe-se a transitoriedade

dos conhecimentos “[...]Tudo nasce com a marca da morte iminente e emerge da linha de produção com o prazo de validade impresso ou presumido” (BAUMAN,2013, p.22).

[..] O conhecimento produzido hoje é destinado a perseguir eternamente objetos sempre fugidios e que se dissolvem no momento em que são apreendidos. Isso é o contrário de tudo o que a aprendizagem e a educação representaram na maior parte de sua história. Em nosso mundo volátil, de mudanças instantâneas e erráticas, os hábitos, esquemas e preferências sólidos e estáveis, objetos da educação ortodoxa, transformam-se em desvantagens (BAUMAN, 2013, p.22).

Paulo Freire, afirmava que não há como analisar e educar o homem sem correlacioná-lo com o ambiente em que convive ou que está inserido. Isso porque “[.] O conhecimento não se estende do que se julga não saberem, o conhecimento se constitui nas relações homem-mundo, relações de transformação e se aperfeiçoa na problematização crítica destas relações” (FREIRE, 1975, p.36).

Bauman (2009), ilustrando sua tese de que para a sociedade líquida-moderna, educação e aprendizagem devem ser contínuas e permanentes, sinalizando principalmente que as práticas educativas devem abandonar rígidos modelos, utiliza a metáfora dos mísseis balísticos e mísseis inteligentes, exemplificando o alcance do que é ensinado. Os mísseis balísticos ou projéteis têm sua trajetória e distância decididas pela forma e posição do canhão sendo rígido e não conseguindo mudança para sua trajetória a partir do lançamento, enquanto que aos mísseis inteligentes é possível a mudança de direção ou alvo, após o serem lançados. Para melhor entendimento da estruturação da tese:

[...]Para os mísseis balísticos, no momento em que começam a "se mover", a direção e a distância de sua viagem já são decididas pela forma e pela posição do canhão; pela quantidade de pólvora no projétil, é possível calcular, com margem mínima ou inexistente de erro, o ponto de aterrissagem, ou até mesmo alterá-lo, modificando a posição do canhão ou a quantidade de pólvora do disparo. Essa propriedade dos mísseis balísticos os torna armas ideais para se utilizar em caso de uma guerra de posição, ou quando os alvos se encontram entrancheirados ou nos *bunkers* e os mísseis são os únicos corpos em movimento. As mesmas qualidades os tornam entretanto também inúteis uma vez que os alvos começam a se mover, tornando-se invisíveis às armas, sobretudo quando esses alvos se movem mais rapidamente do que os mísseis podem "voar" e, ainda mais, se se movem de um modo irregular ou imprevisível, que desnorream todos os cálculos preliminares da trajetória requerida. É então necessário um

míssil inteligente, que possa modificar a sua direção em vô com base na evolução dos eventos, que possa individualizar imediatamente os movimentos dos alvos, aprender tudo o que for necessário sobre a direção e a velocidade real do alvo e identificar, a partir das informações recolhidas, o ponto para o qual direcionar a sua trajetória. Durante a viagem, esses mísseis inteligentes não podem interromper, muito menos finalizar, a coleta e a elaboração das informações, já que os alvos continuam a se mover e a modificar suas direções e velocidades, e o ponto de encontro observado deve ser constantemente atualizado e retificado. Podemos dizer que os mísseis inteligentes seguem a estratégia da "racionalidade instrumental", entendida na sua versão líquida, fluida; isto significa que se abandona o pressuposto de que o objetivo seja estabelecido, fixo e irremovível durante toda a duração do lançamento e que portanto devem ser calculados e manipulados somente os instrumentos de vô. Também a utilização de mísseis ainda mais inteligentes não será limitada a alvos preestabelecidos, mas a alvos escolhidos no ar. Tais mísseis serão sobretudo guiados considerando-se o máximo que podem atingir dadas suas capacidades técnicas e o número de alvos que potencialmente podem acertar de acordo com seu equipamento. Em suma, podemos dizer que este seria justamente o caso contrário à "racionalidade instrumental": os alvos são selecionados com os mísseis no ar e são os meios disponíveis que decidirão qual será, ao final, a "meta" a se escolher. [...]Os mísseis inteligentes, portanto, diferentemente dos velhos artefatos balísticos, aprendem no ar. Assim, devem ser inicialmente dotados da capacidade de aprender e de aprender de modo rápido. Isso é óbvio. O que é menos evidente, se bem que não menos importante dentro de uma rápida capacidade de aprendizagem, é todavia a capacidade de esquecer instantaneamente o que se aprendeu antes. Os mísseis inteligentes não seriam inteligentes se não fossem capazes de "mudar de ideia", ou de revogar as "decisões" precedentes, sem pensar duas vezes e sem remorsos... Não deveriam se preocupar com as informações adquiridas e por nenhuma razão deveriam desenvolver um hábito comportamental sugerido pelas informações (PORCHEDU,2009, p.671-672).

Furlan e Maio (2016), dialogam com Bauman, apontando a forma como os diplomas de ensino superior ou certificações que possuem uma forma rígida em suas intenções originais de ensino, sem mudanças, atualizações ou visão mercadológica, necessitam ao longo da sua construção e conquistas de adaptação às diversas modificações que o tempo, o mercado e a sociedade assim exigem (FURLAN E MAIO, 2016, p. 297).

Como forma de contrapartida a uma educação líquida e fluida onde os processos não se fixam e persistem, vemos discussões a novas práticas.

Certificações são resultados de cursos curtos e atualizáveis, lançados como mercadorias, lançados por corporações que visam lucro com a produção desse conhecimento, junto aos compradores que são os alunos (JUNIOR E EDIT, 2013).

Assim, o pensamento de Junior e Edit (2013), dá continuidade à tese anterior de Bauman (2010) que afirma:

[..] O consumismo de hoje não consiste em acumular objetos, mas em seu gozo descartável. Sendo assim, por que o “pacote de conhecimentos” adquiridos na escola e na universidade deveria escapar dessa regra universal? No turbilhão de mudanças é muito mais atraente o conhecimento criado para se jogar fora, o conhecimento pronto para utilização e eliminação instantâneas, o tipo de conhecimento prometido pelos programas de computador que entram e saem das prateleiras das lojas, num ritmo cada vez mais acelerado (BAUMAN, 2010, p.43)

Bauman (2009), levanta a questão de que o “durar bastante”, tanto na modernidade líquida quanto na educação não tem sido favorável, segundo a sociedade consumista atual.

[...] capacidade de durar bastante não é mais uma qualidade a favor das coisas. Presume-se que as coisas e as relações são úteis apenas por um “tempo fixo” e são reduzidas a farrapos ou eliminadas uma vez que se tornam inúteis. Portanto é necessário evitar ter bens, sobretudo aqueles duráveis dos quais é difícil se desprender. O consumismo de hoje não visa ao acúmulo de coisas, mas à sua máxima utilização. Por qual motivo, então, “a bagagem de conhecimentos” construída nos bancos da escola, na universidade, deveria ser excluída dessa lei universal? Este é o primeiro desafio que a pedagogia deve enfrentar, ou seja, um tipo de conhecimento pronto para utilização imediata e, sucessivamente, para sua imediata eliminação, como aquele oferecido pelos programas de *software* (atualizados cada vez mais rapidamente e, portanto, substituídos), que se mostra muito mais atraente do que aquele proposto por uma educação sólida e estruturada (PORCHEDU, 2009, p. 663).

Com a fluidez também na educação, faz-se necessário cada vez mais, um acompanhamento, tanto das necessidades educacionais e das necessidades mercadológicas, visto estarem interligadas intrinsecamente, além da análise da interferência dos métodos educacionais na preferência das empresas para contratação dos profissionais (ALBUQUERQUE, 1997).

Vimercati, Silva e Salles (2004), por sua vez, ressaltam que outro fator que é extremamente importante é que a certificação profissional é concedida

independentemente da forma como o conhecimento foi adquirido, possibilitando que profissionais demonstrem sua competência mesmo sem terem sido formalmente capacitados.

### **4.3 Expectativa mercadológica e a influência do capitalismo na profissionalização.**

Entre os aspectos determinantes da profissionalização, há a relação da força de trabalho e a sociedade capitalista, onde o capital é o formador de regras e o trabalho é sujeito a elas.

[..] No início das civilizações o trabalho tinha como objetivo a sobrevivência, restringindo-se à coleta de plantas ofertadas pela natureza e à caça de animais, atividades predominantemente físicas. Ao homem competia a caça e à mulher, as atividades que não necessitavam de muito esforço físico. Disso decorria uma divisão biológica do trabalho, sem necessidade de grandes escolhas, pois se buscavam os recursos naturais disponíveis. Na Idade Média surge o feudalismo, caracterizado pela estratificação das camadas sociais e do trabalho em si. Nesse sistema cabia aos nobres, proprietários das terras, a atividade de segurança, e aos camponeses, o trabalho na terra para sustento próprio e do feudo, sem preocupação com a troca de mercadorias entre as comunidades. Nessa época, a Igreja Católica detinha bastante poder e o trabalho, por influência do Antigo Testamento, era visto como uma punição. Próximo ao término da Idade Média, com a Reforma Protestante, outra conotação surge para o trabalho, este passa a ser considerado como algo virtuoso, capaz de levar o homem à salvação. Nesse período, o artesão era dono dos seus instrumentos de trabalho e dominava seu ofício, podia perceber, assim, o produto acabado de seu trabalho. Com a Revolução Industrial, processo iniciado em fins do século XVIII e que implicou uma mudança radical na cultura material do Ocidente, ocorre uma gradativa substituição da utilização da força manual pela força das máquinas, o que configurou (ROHN E LOPES, 2015, p.334).

O trabalho na modernidade tem se apresentado de tal forma que o desejo, a meta do indivíduo e a realização pessoal se encontram em segundo plano, deixando com isso, para trás, uma das condições humanas mais importantes da existência: construção da sua história, realidade e o porquê da sua existência (ROHN E LOPES, 2015).

Entre as certificações, a urgência necessária de atualizações não permite uma maior construção histórica. O consumo ditará as regras do que é preciso para a satisfação daquele momento ou daquela necessidade no mercado, rejeitando todas as opções culturais alternativas (BAUMAN, 2007).

Furlan e Maio (2016), explicam o pensamento mercadológico no tempo atual, quando há uma busca rápida tanto de aprendizagem quanto de profissionais especializados. A expectativa propicia aprendizados rápidos e atualizados de forma tão rápida que não há enraizamento das informações.

[...] O conhecimento produzido hoje é destinado a perseguir eternamente objetos sempre fugidios e que se dissolvem no momento em que são apreendidos. Isso é o contrário de tudo o que a aprendizagem e a educação representaram na maior parte de sua história. Segundo Bauman (2010), em nosso mundo volátil, de mudanças instantâneas e erráticas, os hábitos, esquemas e preferências sólidos e estáveis, objetos da educação ortodoxa, transformam-se em desvantagens (FURLAN E MAIO, 2016, p 297).

Entretanto, quanto a isso, Rodrigues (2003) critica educação como Universidade, afirmando que a capacidade de críticas e escolhas foi cerceada, mesmo com o avanço e desenvolvimento científico.

[...] Se considerarmos que a universidade faz parte do paradigma da modernidade, é certo que a ruptura dar-se-á também no nível da própria ciência. A ciência moderna viabilizou a primeira ruptura epistemológica e firmando-se nela, separou-se do senso comum, possibilitando o desenvolvimento científico. Entretanto, também retirou da pessoa humana a capacidade de participação e de criação crítica (RODRIGUES, 2003, p.191).

Em uma escolha para capacitação de mão-de-obra mercadológica, o impasse colocado levantará a questão da necessidade de um senso comum, onde o saber deverá ser valorizado como produto a ser criado e moldado diariamente e permanentemente, fazendo com que as interações com o ambiente ao nosso redor e as influências sofridas por elas, sendo nossa vontade ou não, nos mantenham assim, presos a eterna evolução do universo (RODRIGUES, 2003).

Este estudo realizará um apontamento científico do atual cenário mercadológico para um melhor posicionamento tanto das instituições de nível superior quanto dos alunos e futuros candidatos a empregos tecnológicos.

O capitalismo, sistema econômico que visa o lucro e a acumulação de riquezas e está baseado na propriedade privada dos meios de produção e na divisão de classes (WOOD, 2001), mostra-se para o estudo em questão, uma categoria aliada ao estudo mercadológico.

Sistema econômico baseado na propriedade privada, que produz bens de consumo e visa o lucro, foi estruturado pelo filósofo escocês Adam Smith em “A Riqueza da Nações”, em 1776, através de sua teoria sobre liberalismo econômico em meio a Revolução industrial da Inglaterra, defendendo a livre concorrência econômica e a acumulação de capital (NUNES, 2006).

Na realidade, o capitalismo, longe de ter um marco inicial, pareceu sempre existir. Wood (2001), lança uma nova roupagem à teoria do capitalismo, especificando que a visão do lucro é anterior a um conceito.

[...]Quase sem exceção, os relatos sobre a origem do capitalismo são fundamentalmente circulares: presumem a existência prévia do capitalismo para explicar o seu aparecimento. No intuito de explicar o impulso de maximização do lucro que é característico do capitalismo, pressupõem a existência de uma racionalidade universal maximizadora do lucro; para explicar o impulso capitalista de aumentar a produtividade do trabalho através de recursos técnicos, pressupõem um progresso contínuo e quase natural do aprimoramento tecnológico na produtividade do trabalho. Essas explicações paralogísticas têm sua origem na economia política clássica e nas concepções iluministas de progresso [...]. Na maioria das descrições do capitalismo e de sua origem, na verdade não há origem. O capitalismo parece estar sempre lá, em algum lugar, precisando apenas ser libertado de suas correntes – dos grilhões do feudalismo, por exemplo – para poder crescer e amadurecer. Caracteristicamente, esses grilhões são políticos: os poderes senhoriais parasitários ou as restrições de um Estado autocrático (WOOD, 2001, p.13).

Bauman (2001), admite dois tipos de categorias para o capitalismo:

- O capitalismo mole, a partir da teoria do discurso de Nigel Thrift em que ele classifica. Dois tipos de discurso: o discurso de Joshua onde a ordem é a regra e a desordem uma exceção.
- O capitalismo pesado: obcecado por volume e tamanho e, por isso, também por fronteiras, fazendo-as impenetráveis.

[...]Até recentemente era o discurso de Joshua; agora, e cada vez mais, é o discurso do Gênesis. Mas ao contrário do que Thrift dá a entender, o encontro de hoje, dentro do mesmo discurso, de empresas e academia, dos que fazem e os que interpretam o mundo, não é novidade; nem uma qualidade restrita ao novo capitalismo ("mole" como o chama Thrift) ávido de conhecimento. Por alguns séculos, a academia não teve outro mundo para envolver em suas tramas conceituais, sobre o qual refletir, para descrever e interpretar, que não aquele sedimentado pela visão e prática capitalistas. Durante esse período, empresas e academia estavam em permanente contato, mesmo que - por sua incapacidade de conversar entre si - tenham dado a impressão de manter distância. E o lugar de encontro tem sido sempre, como hoje, indicado e fornecido pela primeira. O mundo que sustentava o discurso de Joshua e lhe dava credibilidade era o mundo fordista. (O termo "fordismo" foi utilizado pela primeira vez há muito tempo por Antonio Gramsci e Henri de Man, mas, fiel aos hábitos da coruja de Minerva de Hegel, foi redescoberto e trazido ao primeiro plano e ao uso comum apenas quando o sol que brilhava sobre as práticas fordistas começou a se pôr.) Na descrição retrospectiva de Alain Lipietz, o fordismo foi, em seu apogeu, um modelo de industrialização de acumulação e de regulação (BAUMAN, 2001, p.73-74).

Para Deitos, Zardini e Zardini (2016), as relações de propriedade capitalista estabelecem as estruturas e conjunturas do processo econômico e suas determinações, inclusive educacionais. No capitalismo, a comercialização dos produtos é realizada em um mercado livre, com pouca ou nenhuma interferência do Estado. Aspectos econômicos da relação de trabalho são determinados quando a força de trabalho surge e é subordinada às exigências do capital. O trabalhador nesse processo, é apenas mais uma mercadoria:

[..] As condições estruturais e conjunturais do processo econômico estabelecido pelas relações de propriedade capitalista é que determinam a base em que se assentam as relações de trabalho capitalista e as determinações socioeconômicas, políticas e ideológicas das políticas sociais e conseqüentemente, das políticas educacionais. A inter-relação e mediações entre essas determinações constitui o processo social de produção. Esse processo de produção gera um quadro socioeconômico em que as relações de trabalho e todas as suas componentes se inserem e estão entrelaçadas, ou seja, a qualificação e a profissionalização da força de trabalho é uma componente do próprio processo de desenvolvimento das forças produtivas, em que o trabalho é o processo gerador determinante e fundamental do desenvolvimento técnico, tecnológico e científico-cultural. Desse modo, o desenvolvimento de instituições sociais e educacionais voltadas prioritariamente para a formação e a educação estão ligadas de forma dialética e mediadora ao processo de produção social que lhe exige requisitos que estejam vinculados às exigências

demandadas pelas relações de produção e de trabalho capitalista (DEITOS; ZARDINI E ZARDINI, 2016, p 48-49).

Mudanças socioeconômicas, educacionais e políticas mudaram severamente entre 1960 e 1970 e as diversas transformações implicaram intensivamente a partir dos anos 1990 no cenário econômico, político e ideológico Levando em consideração o aumento populacional, consideramos que tais mudanças são respostas às necessidades humanas de sobrevivência de desenvolvimento social (SIGAHI E SALTORATO, 2018).

Na atualidade, fazendo parte dessas mudanças, as certificações atingem quase todas áreas tecnológicas, sendo o recurso ideal e atual, satisfazendo rapidamente um mundo caracterizado pela obrigação das respostas rápidas a necessidades pessoais e do mercado, com isso mais uma vez, transformando o trabalho, a sociedade e o agir (MORAES E NETO, 2005).

Por sua vez, Ravesco, Maia e Mancebo (2010), reiteram a importância do trabalho, não caracterizando a formação como categoria importante para o conhecimento do homem, da sociedade e suas ações.

[...] os últimos trinta anos, o mundo do trabalho tem passado por significativas transformações que suscitaram, na atualidade, intenso debate acerca de sua centralidade como categoria constituinte de modos de agir, sentir e pensar e de uma conduta moral socialmente reconhecida. Os novos padrões de produção e organização ocorridos nas últimas décadas do século XX, as dinâmicas produtivas e as relações sociais de produção distintas das ocorridas em outras conjunturas do capitalismo têm gerado consequências fenomênicas bastante adversas, como o processo de diminuição do emprego estável e assalariado e assim, o crescente aumento do desemprego e do trabalho precário. Todavia, apesar de todas as metamorfoses pelas quais o mundo do trabalho tem passado, sustenta-se que este não deixou de constituir uma categoria importante e central para se compreender as ações humanas na sociedade contemporânea (RAVESCO, MAIA E MANCEBO, 2010, p. 380).

Albornoz (2008), esclarece que o trabalho faz parte da história humana por modificar o próprio homem, administrando a constituição da sua identidade e a construção permanente da sociedade. Entretanto, Bauman (2001), avalia o trabalho como “conceitos básicos em torno dos quais as narrativas ortodoxas da condição humana tendem a se desenvolver”. No entanto, em ambas afirmações, a força de trabalho será utilizada como mercadoria e ao decorrer do tempo adquirirá

características diferenciadas. Homens e mulheres deverão para isso, buscar recursos para progredirem financeiramente, academicamente e abdicarem do que não fizer parte desse contexto.

[...] No que tange ao trabalho, segundo Bauman (2001) várias foram as virtudes que lhe foram atribuídas, a exemplo do aumento da riqueza e erradicação da miséria, e além destes benefícios estava sempre implícita a ideia do estabelecimento da ordem, através da qual a espécie humana teria condições de comandar seu próprio destino. Assim sendo, o trabalho seria uma espécie de esforço coletivo onde todos os sujeitos deveriam participar como “condição natural” e o fato de não trabalhar seria uma “anormalidade”, uma vez que ele era o instrumento de aperfeiçoamento moral e de elevação dos padrões éticos da sociedade. Estes eram os elementos vigorantes nos tempos de modernidade sólida, momento em que o trabalho era vinculado ao capital de uma forma estável e dependente, ou seja, o trabalhador precisava de seu emprego e o empregador reconhecia a necessidade desta mão-de-obra para sua produtividade (SILVA *et all*, 2017, p.48).

Segundo Boltansky e Chiapelo (2009), o capitalismo que permeia o capitalismo acadêmico possui três configurações ideológicas, ou “espíritos”, em 3 períodos diferentes: O primeiro espírito, estava em sintonia com o capitalismo familiar, não se falava ainda em mercado ou economia acadêmica. Nessa era, novos meios de comunicação começaram a liberar os mais jovens. No segundo espírito, a figura central passa a ser o dirigente ou executivo, com foco no aumento da empresa. Os quadros profissionais passam a ter a presença crescente de supervisores qualificados por diplomas universitários O terceiro espírito promove a mudança e o risco, valorizando a mobilidade e a flexibilidade.

Elaborado com base em Boltanski e Chiapello (2009) e Bauman (2001; 2007; 2009), Sigal e Saltorato (2018), sintetizaram em seu artigo:” A emergência da Universidade Operacional: Redes, Liquidez e Capitalismo Acadêmico” o quadro abaixo que situa a definição desses autores para a localização temporal da evolução do capitalismo.

Quadro 3. Configurações ideológicas dos espíritos do capitalismo

<b>Espírito do capitalismo</b>	<b>Primeiro</b>	<b>Segundo</b>	<b>Terceiro</b>
Período de pleno desenvolvimento	Fins do século XIX	1930-1960	1990-atual
Figura central	Burguês empreendedor	Diretor/Executivo	Aquele que é rápido, livre, escapadiço, desengajado
Traços característicos “enxuta” e “em rede”; capital “leve” e “flutuante”	Associação ao capitalismo familiar	Incentivo à busca do gigantismo da empresa	Empresa “enxuta” e “em rede”; capital “leve” e “flutuante”

Fonte: (adaptado de Sigal & Saltorato, 2018)

Bauman também afirma que “[...]O capitalismo se destaca por criar problemas e não por solucioná-los” (BAUMAN, 2010, p.7). Com isso, corrobora com o pensamento de Theodor Adorno, um dos maiores críticos da sociedade massificada contemporânea, onde a indústria cultural reduz o ser humano a mero consumidor, o homem perde a sua condição de ser pensante e assume definitivamente o papel de consumidor (ADORNO, 1996). Esta pontuação leva à reflexão se o tipo de ensino que permite um rápido retorno, não estaria fluido, sem a característica duradoura do saber.

O capitalismo e a categoria capital cultural, que Bourdieu classifica como tudo o que uma família transmite a seus filhos, mais por vias indiretas do que diretas (BOURDIEU, 1998).

[...] Dominam os que são capazes de acelerar além da velocidade de seus opositores; os mais conseguem mais espaços, que sabem se “desengajar” pessoas com as mãos livres mandam em pessoa com as mãos atadas” (BAUMAN, 2001, p.187).

Bourdieu (1998), por sua vez, possui uma perspectiva pessimista quando afirma que os mecanismos de eliminação agem durante todo o período escolar, onde

se vê o peso das desigualdades sociais nas oportunidades de acesso ao ensino superior, sendo este o resultado de seleções diretas ou indiretas durante a carreira escolar.

[...] É provavelmente por um efeito de inércia cultural que continuamos tomando o sistema escolar como um fator de mobilidade social, segundo a ideologia da “escola libertadora”, quando ao contrário, tudo tende a mostrar que ele é um dos fatores mais eficazes de conservação social, pois fornece a aparência de legitimidade às desigualdades sociais, e sanciona a herança cultural e o dom social tratado como dom natural (BOURDIEU, 1998, p.41).

O termo *habitus* também de Pierre Bourdieu, vem para dar um novo nome a uma nova conjuntura social em que o indivíduo contemporâneo é expressão e produto de um novo *habitus* social. Setton (2002), esclarece a teoria do *habitus* sistematizado por Bourdieu, compreendendo como um sistema de disposições duráveis e que podem ser ultrapassadas, fazendo parte de todas as experiências vividas, funcionando a cada momento como uma matriz de percepções, de apreciações e de ações.

[..] A coexistência de distintas instâncias de socialização, com projetos múltiplos e uma maior circularidade de valores e referências identitárias, configura um campo da socialização híbrido e diversificado. Com base na discussão anterior, é possível ver essa nova configuração contribuindo para a construção de um *habitus*, a construção de um novo sujeito social, agora não apenas influenciado e determinado pelas instâncias tradicionais da socialização - a família e a escola. É possível identificar a ordem social contemporânea, fazendo emergir novas formas de interação social, contribuindo para a produção de um *habitus* alinhado às pressões modernas (SETTON, 2002, p 4).

Gambaro (2012), como Bourdieu (1998), em uma síntese minimalista, diferencia as necessidades, separando-as de acordo com a classe social. O *habitus* aqui influencia tanto o aspecto econômico quanto o aspecto educacional, adquirindo razões diferenciadas para o nível inferior e o nível superior da escala social.

[...] Como Bourdieu avisa, a suplantação de uma necessidade significa a imediata criação de outra que, para um indivíduo em nível inferior da escala social, não passa de um supérfluo, de um luxo. Mas essa criação de luxos se torna ela mesma uma necessidade das classes abastadas, assim como substituir o que está atrasado e velho (GAMBARO, 2012, p.23).

Bauman (2001), como Gambaro (2012), também demonstra pessimismo e enfatiza a necessidade da preocupação alcançar a toda a sociedade para que assim, impeça avanços exageradamente capitalistas, para que possuam assim, memória e projetos, não respondendo a todas investidas de uma máquina.

Durks e Silva (2015), expõem sobretudo a opinião do filósofo:

[...] É possível interpretar na leitura do autor, que a questão educacional é essencial para a continuidade de uma sociedade democrática. No entanto, o tom pessimista de sua reflexão sobre a modernidade em sua fase líquida, perpassa pelo sentimento de uma sociedade que, parafraseando Castoriadis: deixou de se questionar” (BAUMAN, 2001, p.30). O envolvimento com a educação de uma maneira geral, isto é, a preocupação com o espaço da esfera pública, do encontro com os Outros, vem se tornando vazio, o que permite que oligarquias financeiras e empresariais ocupem este espaço. (DÜRKS E SILVA, 2015, p.3).

ROHM E LOPES (2015) ressaltam que o capitalismo envolvido na educação abrange lucros e os novos e modernos métodos educacionais acabam por negligenciar o desenvolvimento do ser social. A questão é até onde deve-se ir com o capitalismo e quanto isso influencia nos métodos educacionais na modernidade.

[...] compreende-se que o processo de trabalho que ultrapassa a alienação e se concretiza pelo conhecimento e práxis permite a subsistência do trabalhador, desde a sua simples alimentação até ao progresso da humanidade. O consenso de um processo de trabalho sadio, no qual o ser social tenha a liberdade para criar e ser criado, transformar e ser transformado, satisfaz o trabalhador, contribuindo para a evolução cultural, social, econômica e tecnológica do próprio ser e do mundo. No entanto, as mudanças de conjuntura política, econômica e social no mundo trouxeram para o âmbito do trabalho novas concepções e práticas ao processo de trabalho, ao trabalhador e às relações sociais. Com a explosão do capitalismo no mundo, o processo educativo e de desenvolvimento do ser social por meio do trabalho é negligenciado. Os conhecimentos não são transmitidos com a sua verdadeira significância social, o trabalho e a educação passam a ser compreendidos como simples obrigação do homem, para melhoria do nível de renda, promoção social e inserção na sociedade capitalista. (ROHM E LOPES, 2015, p.336).

Antunes (1999), sinaliza que o trabalho na sociedade capitalista é assalariado, aliena e que houve alteração no seu sentido original, já que antes era considerado

como forma de realização produtiva. Como meio somente de acumulação, o trabalho acaba perdendo o seu sentido anterior de criação de coisas úteis para a realização humana. Apesar da afirmação de Antunes, o mercado atual tem se mostrado contrário a essa perspectiva. Embora o trabalho tenha sido utilizado pelo Capital como medida de acumulação, têm-se criado diariamente coisas, produtos e serviços úteis para a realização humana, mesmo que efêmeras. Se o resultado trará felicidade, já não será possível informar de antemão.

Bauman de forma pessimista, conclui sobre felicidade e o capitalismo:

“Um dos efeitos mais seminais de se igualar a felicidade à compra de mercadorias que se espera que gerem felicidade é afastar a probabilidade de a busca da felicidade um dia chegar ao fim. Na pista de felicidade não existe linha de chegada” (BAUMAN, 2009, p.17).

A busca através da felicidade através do consumo é assim, considerada por Bauman (2009), efêmera e incessante.

#### **4.4 O tempo para a educação**

Bauman (2005), como apoio do que afirma, destacando a necessidade de um enraizamento no que deve-se acreditar, já que os indivíduos na modernidade líquida se tornam reduzidos, utiliza as palavras de Pierre Bourdieu: “[...]Pessoas que não tem nem um pequeno ponto de apoio no presente (se não o tem, dadas as experiências notoriamente voláteis e disformes, fragmentadas em pequenos rápidos episódios) não reunirão a coragem exigida para se apoiar no futuro” (BAUMAN, 2005, p.174).

Santos (2011), por sua vez, critica os que os antigos designavam de Razão Indolente: “[...] Se o futuro é necessário e o que tiver de acontecer, acontece independentemente do que fizermos, é preferível não fazer nada, não cuidar de nada e gozar apenas o prazer do momento” (SANTOS,2011, p.40). Santos (2011), afirma que as intempéries experimentadas durante a vivência, nada tem a ver com o tempo, já que vivemos em uma sociedade de transição.

[...]Não é o calendário que nos empurra para a orla do tempo, e sim a desorientação dos mapas cognitivos, interaccionais e societais em que

até agora temos confiado. Os mapas que nos são familiares deixaram de ser confiáveis. Os novos mapas são, por agora, linhas tênues, pouco menos que indecifráveis. (SANTOS, 2011, p.41).

DAHMEN (2007), descreve a mudança a partir de um estado:

[...] Aprendemos com Albert Einstein que há uma íntima conexão entre tempo e espaço. Porém, em se tratando de espaço, podemos ir para trás, para cima e para baixo, para a esquerda e para a direita, em cada uma das três possíveis direções (nós, físicos, falamos em dimensões), O tempo também é mais uma dimensão e, por isso, fala-se hoje não de “espaço”, mas de “espaço-tempo”. Não se trata de um jogo de palavras ou apenas uma questão técnica; usamos o tempo nas nossas equações, podemos medi-lo com grande precisão, mais ainda, entre as muitas grandezas que conhecemos na física, o tempo ainda nos parece ser a mais elusiva (DAHMEN, 2007, p.48-49).

Bauman (2009), em seus termos, tempos líquido-modernos, analisa a sua relação frente ao tempo contemporâneo, referindo-se também à educação. Júnior e Edit (2013) enfatizam com isso que os princípios da educação no passado não se identificam com a sociedade contemporânea.

[...] A educação do tipo sólida entra em choque com a sociedade de tipo líquida. E uma das principais características do líquido é sua fluidez, sua capacidade de adaptação que não coaduna com imobilidade. Não que a educação seja imóvel no tempo e no espaço, mas parece imobilizada pelas transformações sociais (JÚNIOR E EDIT, 2013, p.185).

Bauman (2008), anteriormente, já comparava a educação a um produto que pode ser desatualizado.

[...] a ideia de que a educação pode consistir ainda em um “produto” feito para ser apropriado e conservado é desconcertante, e sem dúvida não depõe a favor da educação institucionalizada. Para convencer seus filhos da utilidade do estudo, pais e mães de outrora costumavam dizer que “aquilo que você aprendeu ninguém vai poder lhe tirar”. Esta talvez fosse uma promessa encorajadora para os filhos deles, mas para os jovens contemporâneos, deve representar uma perspectiva horripilante (BAUMAN, 2008, p.42).

Para Bauman (2001), a atual fase líquido-moderna da sociedade (que vem se desdobrando desde a segunda metade do século XX) sofre amplas mudanças políticas que influenciam profundamente em instâncias constituintes dos indivíduos,

entre as quais: o trabalho, a economia, a educação, a cultura e as relações interpessoais.

Bauman analisa a educação através do tempo, especificando:

- 1º) Projeto social da modernidade (BAUMAN,1999). Nesse momento, o poder era enraizado no espaço-tempo determinado e interpelado os indivíduos, ainda que por vezes através da coerção, ao engajamento social.
- 2º) Conforme Bauman (2009), o trabalho era um dos conceitos chaves para a constituição identitária dos indivíduos. Dessa forma, a procrastinação dos prazeres individuais era fundamental para se pensar, em um projeto de vida vinculada ao enraizamento a um determinado tipo de trabalho e arquitetura social (DÜRKS E SILVA, 2015).

Rohn e Lopes (2015), relembra Bauman (1999), ressaltando a questão, muito importante, da falta de raízes dentro do ambiente organizacional na modernidade líquida, o que pode acarretar tanto a falta de ligação afetiva entre o trabalhador e a empresa quanto a procura dessa relação de forma frenética e estressante.

[...] Bauman (1999) alerta para a contradição presente no modelo de trabalho flexível, uma vez que, por um lado, o novo perfil profissional exigido-subordinável, ágil e adaptável – demanda profissionais que, não possuam um alto grau de envolvimento afetivo na sua relação com o trabalho. Por outro lado, para que os trabalhadores internalizem os objetivos organizacionais, é necessário que se dediquem intensamente e despendam uma forte carga emocional nele (ROHM E LOPES, 2015, p.339.).

Por muitos anos um diploma de ensino superior, em uma instituição de alto nível, foi o investimento mais relevante que se poderia realizar em favor de seus parentes. Essa crença, para Bauman (2012), foi abalada e está diminuindo gradativamente, devido ao afastamento dessas instituições do seu papel de promotora de mobilidade social; não acompanhando com a mesma agilidade o tempo do mercado, para portadores de diplomas de ensino superior.

[...]O mercado de trabalho para portadores de credenciais de educação superior hoje está encolhendo – talvez mais depressa até

do que o mercado para os que não têm diplomas universitários que aumentem seu valor de mercado. Atualmente, não são apenas as pessoas que não conseguiram fazer o tipo certo de esforço e sacrifício que encontram as portas – previsivelmente – fechadas na cara; pessoas que fizeram tudo que acreditavam necessário para o sucesso estão se vendo – embora no seu caso inesperadamente – em situação bastante semelhante, obrigadas a retornar de mãos vazias. Trata-se, na verdade, de outro jogo, totalmente novo (BAUMAN, 2012, p.63)

Tanto certificações como diplomas de ensino superior também passaram por modificações ao longo de décadas através também das mudanças no habitus, levando para isso em consideração que diferenças sociais acontecem em diversos níveis de patamares de cultura e capacitação (SETTON, 2002, p.6.)

Algumas mudanças mais importantes são as que se referem ao ambiente social e à relação com o presente:

[...] Frente ao desenvolvimento desenfreado das tecnologias de informação, da lógica de globalização que se exerce independentemente dos indivíduos, da crescente precarização do emprego e da instituição do desemprego estrutural, o sujeito contemporâneo é corroído pela ansiedade e pelo medo com relação ao futuro incerto. São transformadas também as relações com o tempo e com o espaço, coordenados fundamentais de representação dos sistemas sociais, através das quais o ser humano não só aprendeu se orientar no universo como também a desenvolver sua narrativa (RAVASCO, MAIA E MANCEBO, 2010, p.379).

São transformadas também as relações com o tempo e com o espaço, coordenadas fundamentais de representação dos sistemas sociais, através das quais o ser humano não só aprendeu a se orientar no universo como também a desenvolver sua narrativa (RAVESCO, MAIA E MANCEBO, 2010).

Desse modo, analisar as preferências contemporâneas de contratação através da categoria tempo, avaliando a influência da educação, do mercado e do capitalismo em uma modernidade líquida de forma sistêmica, significará através deste estudo, compreender os diversos aspectos que permeiam o seu desenvolvimento.

## 4.5 Habilitações Interpessoais

O cuidado com as relações interpessoais passa a ter grande importância na modernidade líquida. A habilitação interpessoal permite ao profissional expor seus pontos de vista de forma que atinja o objetivo da comunicação, sem representar uma “ameaça”, o que conseqüentemente gera resultados positivos se tratando de produtividade.

[...] Em resumo, pode-se defender que o perfil requerido dos profissionais egressos ou não da Universidade, necessariamente, inclui um conjunto de habilidades relacionadas ao desempenho interpessoal. Essas habilidades constituem o objeto de um campo designado, na Psicologia, de Habilidades Sociais (HS). No contexto de trabalho, esse perfil remete, mais especificamente, às chamadas habilidades sociais profissionais, definidas como “aquelas que atendem às diferentes demandas interpessoais do ambiente de trabalho objetivando o cumprimento de metas, a preservação do bem-estar da equipe e o respeito aos direitos de cada um” (A. DEL PRETTE & DEL PRETTE, 2001, p. 89).

As habilitações pessoais ou como designa Ferreti (2007), “inclusão qualificada reestruturada”, se enquadram em desdobramentos atuais procurados com insistência em novos funcionários, o que se evidencia através do relativismo na qualificação profissional, visando funcionalidade, produção e o capital (FERRETI, 2007).

[...] A atenção diz respeito ao desdobramento da tese em termos do “consumo flexível de competências diferenciadas que se articulam ao longo das cadeias produtivas”, constituindo combinações que se seguem modelos pré-estabelecidos, sendo definidos e redefinidos segundo as estratégias de contratação e subcontratação”, de acordo com os interesses da produção (FERRETI, 2007).

Moldar a capacitação e profissionalização em base de apoios, com os quais possa se apoiar e lidar com situações diversas é a base das habilitações pessoais. Campos (1993), afirma que são essas exigências e oportunidades pessoais abertas que influenciam predominantemente ao longo de sua existência.

[...]mas, também tem sido observado, a competência pessoal não é suficiente para lidar com situações sociais adversas. Como já se

deixou entrever, a capacitação das pessoas depende da qualidade dos contextos de vida que, em consequência, devem ser objeto de mudança para a facilitar. Mas, para além disso, o confronto eficaz com os acontecimentos de vida não depende apenas dos recursos pessoais. Cada vez mais se insiste na importância dos recursos sociais à disposição das pessoas nas situações de transições desenvolvimentistas (CAMPOS, 1993, p.9).

A habilitação interpessoal requer um meio social que possa distinguir suas diferentes capacidades e qualidades para que reciprocamente consigam analisar as vantagens de suas ações (LINHARES, 2014), sentindo-se necessários no contexto, alimentando assim, a autoestima.

[...] a dimensão da solidariedade, residente da esfera social, não se mostra menos relevante, tendo em vista que o reconhecimento por estima requer um meio social que avalie as diferentes capacidades e qualidades entre os sujeitos humanos. Referida forma de reconhecimento recíproco requer um contexto social no qual seus membros constituam uma comunidade de valores orientada por objetivos comuns, onde viceje a solidariedade social e o exercício da singularidade pelos sujeito (LINHARES,2014, p.721-722).

Moreto-Jimenez e Camacho(2014), ressaltam que é necessário mais do que competências técnicas e esforço para lidar com as novas necessidades do mercado. Novas competências surgiram, destacando-se as interpessoais e sociais.

O “modelo de habilitações” tem-se destacado, no momento atual, como diretriz para a formação do trabalhador (FERRETTI E JUNIOR,2008). Trata-se, neste item, de aprofundar esta discussão e de explorar as relações entre as competências, as definições em termo.

[...]O conceito de habilitação representa a atualização do conceito de qualificação, segundo as perspectivas do Capital, tendo em vista adequá-lo às novas formas pelas quais este se organiza para obter maior e da identidade do trabalhador, de seu lugar social e de seu salário) para uma outra dimensão, mais rápida valorização. Nesse sentido, as necessidades e o progressivo deslocamento da importância anteriormente atribuída à qualificação formal e ao saber técnico (tomados como elementos centrais para definição resumida na expressão “saber ser”, na qual se confundem/articulam/mobilizam saberes, comportamentos, determinadas pela produção integrada e flexível, tendo em vista a referida valorização, produzem racionalidade orientada para fins, “sustentada por outros valores qualitativos como colaboração, engajamento e mobilidade, fortemente apelativos da estrutura subjetiva do ser-do-trabalho” (Machado, 1996, p.6).

Bauman (2009) já falava das mudanças de perspectiva quando o consumo assim o pede. Solicitar habilitações ou habilidades incide em estar voltado para o que o mercado, quanto consumidor espera de alguém que irá fornecer serviços. As empresas reconhecem que além das qualificações técnicas é extremamente importante saber como lidar com toda a rede de situações pertinentes ao serviço ou entrega do produto, incluindo aí o primeiro contato, entendimento do problema, como lidar com os envolvidos e pro-atividade para resolução dos problemas. Bauman (2009) sinaliza a necessidade e fala com pessimismo quanto ao cenário proposto: possuir cada vez mais diferentes habilidades e condições para conseguir satisfazer as necessidades que surgem como torrentes em uma mercado ágil e em permanente mutação, revelando a frustração existente nos excessos:

[...]Para que a busca de realização possa continuar e novas promessas possam mostrar-se atraentes e sedutoras, as promessas já feitas precisam ser quebradas, e as esperanças de realiza-las, frustradas. Um mar de hipocrisia que se estende das crenças populares às realidades da vida dos consumidores é condição *sine qua non par que uma sociedade de consumidores funcione apropriadamente*. Toda promessa deve ser enganosa, ou pelo menos exagerada, para que a busca continue. Sem a repetida frustração dos desejos, a demanda pelo consumo se esvaziaria rapidamente e a economia voltada para o consumidor perderia o gás. É o excesso da soma total de promessas que neutraliza a frustração provocada pelo excesso de cada uma delas, impedindo que a acumulação de experiências frustrantes solape a confiança na eficácia final dessa busca (BAUMAN, 2009, p.7).

Contemporaneamente, observa-se a formação pessoal para o trabalho totalmente separada da educação regular e, com uma nova forma de ensino voltada totalmente para a empregabilidade nos quais o sucesso e competência serão alcançados através de habilidades básicas e específicas (SAMPAIO E FRANÇA, 2009).

Ferreti (2007), positivamente, aponta a importância da qualificação, utilizando-se da relação social, enriquecendo-o, não obstante, agindo paralelamente ao conhecimento tecnológico.

[...]Considero que o enfoque da qualificação como relação social sem abandonar o exame das relações entre a qualificação do trabalhador e as demandas da inovação tecnológica, antes tomando-a como elemento importante, confere prioridade do exame do conceito no

âmbito das relações sociais de produção e, nesse sentido o enriquece (FERRETI, 2007, p.511).

Sampaio e França (2009), deixam claro que é o conceito de empregabilidade que rege a nova forma de educação voltada ao profissionalismo, totalmente separada da educação formal e regular, o que vem causando uma individualização na formação do trabalhador, visto ser ele o próprio responsável por angariar suas competências através das habilidades necessárias, especializadas para cada gestão.

O progresso agressivo tecnológico, vem exigindo de forma cada vez maior e exigente, a relevante troca entre diversas entidades, antes independentes. Fenômeno que atinge na atualidade as instituições de ensino superior.

[...]O notável avanço tecnológico, inclusive e principalmente nos recursos de intercâmbio entre estados, organizações e pessoas, longe de prescindir de gestões e desenvolvimento de comunicação interpessoal, vem requerendo, cada vez mais, melhor preparo funcional do trabalhador em diferentes níveis de atuação. Isso se reflete em um mercado de trabalho cada vez mais exigente quanto à formação profissional. Essa situação se desdobra em uma pressão sobre a Universidade em seu compromisso com a preparação das novas gerações (LOPES; DESCANIO; FERREIRA; DEL-PRETTE E DEL-PRETTE,2017, p.63).

A preocupação com a habilitação interpessoal pelas empresas no mercado atual, tem-se feito de extrema importância, visando tanto o equilíbrio entre a saúde mental e a saúde física dos funcionários (LINHARES,2014). Situação mais que necessária para um ambiente produtivo.

[...] para viabilizar-se esse equilíbrio se faz necessário o desapego dos excessos narcísicos de empresas e trabalhadores, bem como a presença da dinâmica do reconhecimento do “outro”, semente que se bem regada e repatriada para a identidade dos indivíduos, constitui-se um dos caminhos para reconstituição da solidariedade e do vínculo social, além de revelar-se, segundo Dejours (2004), elemento determinante de saúde, equilíbrio e integridade psíquica, tendo em vista que representa elo vital e integrador da identidade humana (LINHARES,2014,p.720).

Pode-se observar que para as empresas de tecnologia modernas, o saber trabalhar em equipe, a responsabilidade e comunicação em diferentes cenários do ambiente profissional, além da capacidade técnica, produzem uma produtividade eficaz para a empresa (SILVA E TEIXEIRA,2012), já que são ferramentas essenciais

para lidarem, de forma eficiente, com diversas situações que vierem a surgir no ambiente de trabalho. Situações essas cada vez mais diversificadas.

Kreps (1990) conceitua comunicação organizacional como “o processo através do qual os membros de uma organização reúnem informação pertinente sobre esta e sobre as mudanças que ocorrem no seu interior, e a fazem circular endógena e exogenamente. A comunicação permite a criação e partilha de informações que lhes dão capacidade de cooperarem e de se organizar.

A correlação da comunicação com eficiência e eficácia foi relatada por Putman, Phillips e Chapman (2004) quando no estudo evidenciaram dois tipos de interesse na comunicação de uma organização: o primeiro, “habilidades que tornam os indivíduos mais eficientes na comunicação e no seu trabalho” e o segundo, “aos fatores de eficiência da comunicação no trabalho inteiro da organização”.

Embora, habilidades e eficiência estejam sempre correlacionados e relatados, Chapman (2012), alerta e assegura que o fator humano em forma de desempenho e satisfação do trabalho realizado e as condições oferecidas para que o trabalho realizado e as condições oferecidas para que esse trabalho ocorra, devem ser sempre estudados paralelamente à eficácia e produtividade.

## **5 COMPONENTES E DELINEAMENTO DAS ANÁLISES.**

Este capítulo destina-se a apresentar análises e resultados dos dados coletados para o estudo cujo objetivo foi “como a forma de aquisição de capital humano que as empresas de tecnologia têm utilizado, sem a necessidade de um diploma de graduação, permite aos indivíduos que suas formações se solidifiquem totalmente”, verificando ícones presentes nas diversas apresentações nos sites das empresas pesquisadas, cujo objetivo foi identificar a preferência do mercado entre a necessidade ou não de diplomas de graduação para a contratação.

Foram verificadas 04 (quatro) organizações: duas estadunidenses, o Google e a IBM e duas startups brasileiras, o Nubank e a Quero Educação.

Analizamos as vagas disponibilizadas em suas páginas na web, sendo:

- 11 na Nubank (Empresa 01);
- 37 na Google (Empresa 02);

- 10 na Quero Educação (Empresa 03);
- 20 na IBM (Empresa 04).

Seguindo a tese de modernidade líquida (BAUMAN,2001), analisamos vantagens, aspectos positivos e aspectos negativos entre a educação líquida e a educação sólida. Através do contexto e demandas das empresas solicitantes, avaliamos o que é considerado necessário para um candidato ser considerado apto ao mercado.

Verificaremos como os candidatos se apresentam quanto ao mercado e as diversas escolhas. Seria o que Bauman (1999), apresenta em sua teoria da modernidade e ambivalência, no qual para ele, o mercado coloca à disposição uma ampla gama de identidades, das quais pode-se escolher. O candidato em questão pode escolher então, uma auto identidade profissional que gostaria de possuir.

Analisando as vagas de quatro empresas de tecnologia, em abril de 2020, infere-se que a diversidade de pré-requisitos está fortemente presente e cada vez mais específicos, tanto a nível de graduação, certificação ou tempo (experiência), além das empresas apresentarem também, segundo as vagas disponibilizadas pelas próprias, uma necessidade de funcionários com múltiplas pré-disposições. Com uma nova abordagem de unidade do conhecimento, elementos diversos surgem através de diversas realidades. Weil (1993 apud Aguiar, 2009, p.80), aponta para essa transdisciplinalidade, sem fronteiras estabelecidas. Tentando unir fragmentos de necessidade, vemos surgir uma transdisciplinalidade não só em conhecimentos, mas também na forma de solicitá-los. Veremos mais desses elemento ao decorrer dessa análise.

Após a verificação nas vagas dispostas, optou-se por dispor como tema a *Aquisição de Capital Humano*, por representar e reunir todas as informações que serão úteis e necessárias para a pesquisa em questão.

Bardin, conceitua categorização como “uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e seguidamente, por reagrupamento, sendo o gênero (analogia), com os critérios previamente definidos” (BARDIN, 1979, p.117).

As **empresas (01, 02, 03 e 04)** definem para as vagas solicitadas predicados solicitados como norteamento para enquadramento dos candidatos, os quais configuramos como subcategorias:

- Nubank: Requisitos e habilidades;
- Google: Qualificações mínimas e Qualificações preferidas;
- Quero Educação: Requisitos e habilidades;
- IBM: Requisitos e Habilidades.

As categorias, então, assim classificadas são:

- Diplomas;
- Certificações;
- Tempo (Experiência);
- Habilitações Interpessoais.

A categorização, conforme definiram Michener, Delamater e Myers (2005), é uma necessidade cognitiva e básica utilizando para automaticamente, procurarmos inserir o objeto categorizado em algum grupo já existente. Categorizar, ordena em uma vasta rede de conhecimento e transmite ao mundo, de forma eficiente e eficaz (AUGOUSTINOS E WALTER, 1995). Bardin (1979), conceitua o objetivo da categorização. Como primeiro objetivo, fornecendo uma condensação, representante simplificada dos dados brutos.

Foram necessárias 02 (duas) unidades de registro, com o objetivo de categorizar e realizar análise, apresentando através também de números, sendo uma das potencialidades da técnica de análise de conteúdo, a classificação sistemática e a contagem de unidades do texto exploram uma grande quantidade de material em uma descrição curta, reduzindo a complexidade (MOZATO e GRZYBUSKY, 2011). Apresentam-se então:

- Como requisito;
- Como habilidade.

Segundo a ABNT-NBR-9000(2015), conjunto de normas técnicas que estabelecem diretrizes e padrões para criação de um sistema de gestão da qualidade, o termo “Requisito” possui como conceito a “Necessidade ou expectativa que é declarada, geralmente implícita ou obrigatória”. No caso, dentro das solicitações de

vagas das 04(quatro) empresas estudadas, a solicitação foi explícita e obrigatória, caracterizando as necessidades principais impostas aos candidatos.

Araújo (2012), afirma com propriedade que habilidade é um elemento da competência que demonstra aquilo que o sujeito sabe e pode aprender. Acrescentando, Doimo (2014) interliga o fenômeno habilidade com a tarefa e avaliação, ressaltando porém de que as habilidades poderão ser verificadas nas provas objetivas desde que os autores das habilidades estejam conscientes do que elas representam para sua aprendizagem.

Salientando que, embora, as unidades de registro se apresentem de formas separadas, estas estão interligadas e se articulam através da categoria central.

Concordamos com Urquiza e Marques (2016) sobre categorização das unidades, quando estes afirmam que: “Esta é uma ação para identificar a unidade de significação, captando os sentidos das comunicações em uma tarefa para codificar segmentos de conteúdo que se mostrem como unidade base”. (URQUIZA E MARQUES,2016, p.5).

É necessário então, um detalhamento e inferência de cada empresa, suas vagas e preferências, como veremos a seguir.

Por conseguinte, para este estudo, ressaltando Bauer e Gaskell (2004), como construção social, a análise de conteúdo é um ato de interpretação permanente. Assim, a autora dessa pesquisa está ciente da influência de suas interpretações sobre as análises, sendo impossível uma leitura neutra, havendo como consequência uma preocupação com a interpretação do texto. Como afirma Moraes (1999), o texto precisa ser reconstruído pelo autor, considerando para isso o emissor, a análise, a linguagem e seus significados e o receptor, sendo fiel aos dados apresentados, atendendo os critérios de objetividade, consistência e fidedignidade.

Apresentamos no quadro a seguir, O Tema, Categorias e Unidades de registro estudadas.

Quadro 4. Tema, Categorias e respectivas Unidades de Registro.

TEMA	CATEGORIAS	UNIDADES DE REGISTRO
Aquisição de Capital Humano	Diplomas de Graduação	Como Requisito
		Como Habilidade
	Certificados	Como Requisito
		Como Habilidade
	Tempo (Experiência)	Como Requisito
		Como Habilidade
	Habilitação Interpessoal	Como Requisito
		Como Habilidade

O quadro a seguir representa a relação dos Diplomas de Graduação com suas Unidades de Registro Unidades de Contexto.

Quadro 5. Relações entre a categoria Diploma de Graduação, Unidade de Registro, Unidade de contexto.

CATEGORIA	UNIDADE DE REGISTRO	UNIDADE DE CONTEXTO
Diplomas de Graduação	Como requisito	<p><b>Emp.1</b>[...]Alunos ou graduados de todos os cursos (bacharelado);</p> <p>[...]Formação em design de produtos (UX,UI e pesquisa);</p> <p>[...]Os cursos de graduação em engenharia ou ciência da computação e as habilidades no idioma inglês são úteis;</p> <p>[...]Formação acadêmica financeira (engenharia, negócios, economia);</p> <p>[...]Conhecimento em desenvolvimento de aplicativos multithread, economia ou contabilidade.</p> <p><b>Emp.2</b>[...]Bacharel, Mestrado ou prática equivalente;</p> <p>[...] Bacharel em um campo técnico ou experiência prática equivalente;</p>

		<p>[...]Bacharel em Ciência da Computação ou experiência prática equivalente;</p> <p>[...]Mestre em Administração de Empresas ou experiência prática equivalente;</p> <p>[...]Bacharel em Ciência da Computação, um campo de estudo técnico relacionado ou experiência prática equivalente;</p> <p>[...]Bacharel em Ciência da Computação, linguística ou área técnica relacionada, ou experiência prática equivalente;</p> <p>[...]Bacharel em Engenharia ou experiência prática equivalente;</p> <p>[...]Mestre em uma área técnica relacionada ou experiência prática equivalente;</p> <p>[...]Atualmente matriculado em um Bacharelado ou Mestrado em Ciência da Computação ou em uma área técnica relacionada;</p> <p>[...]Bacharel em CS, Engenharia, área técnica relacionada ou experiência prática equivalente;</p> <p>[...]Mestrado, MBA ou PhD em áreas afins ou experiência prática equivalente;</p> <p>[...]Bacharel em ciências, tecnologia, engenharia, matemática ou experiência prática equivalente em suporte técnico;</p> <p>[...]Mestrado em Direito, Ciência Política ou experiência prática equivalente;</p> <p>[...]Bacharel em Finanças, Contabilidade, Engenharia, Operações da Cadeia de Suprimentos ou experiência prática equivalente;</p> <p>[...]Qualificação profissional em contabilidade: CPA, ACA, CA ou equivalente.</p> <p><b>Emp.3</b>[...]Matrícula ativa em cursos superiores de tecnologia;</p> <p>[...]Formação em design gráfico ou áreas conexas;</p>
--	--	--

		<p>[...]Engenharia; Administração; Marketing, Publicidade e Propaganda; Desejável Pós Graduação em Marketing);</p> <p>[...]Estar matriculado em ensino superior na área de TI;</p> <p>[...] Matrícula ativa em cursos superiores de tecnologia (penúltimo ou último ano).</p> <p><b>Emp.4</b>[...]Grau de instrução obrigatório: Diploma de Bacharel;</p> <p>[...]Grau de instrução obrigatório: Bachelor's Degree.</p>
	<p><b>Como habilidades</b></p>	<p><b>Emp.1.</b> O Diploma de Graduação não é solicitado com habilidade.</p> <p><b>Emp.2.</b> O Diploma de Graduação não é solicitado como habilidade.</p> <p><b>Emp.3.</b> O Diploma de Graduação não é solicitado como habilidade.</p> <p><b>Emp.4.</b> O Diploma de Graduação não é solicitado como habilidade.</p>

A **empresa 01** reconhece como ponto importante para contratação em 05(cinco) das 11(onze) vagas, disponíveis, o diploma de graduação, solicitando então, formações que necessariamente serão de graduações, Essas ocupações específicas impõem a satisfação dessa necessidade, por suas demandas e ocupações.

Embora seja reconhecida como uma empresa voltada a soluções financeiras, a **empresa 01**, como especialização na área de finanças e contabilidade, propõe somente 01(uma) vaga requisitante de diplomas de graduação.

Para 02(duas)vagas, englobam solicitações em áreas tecnológicas.

Em 01(uma) vaga é apresentada a necessidade conjunta de conhecimento tecnológico e financeiro trazendo interdisciplinaridade à solicitação.

A necessidade de conhecimento do funcionário em diversas áreas para um bom desempenho tecnológico e econômico é notória para a **empresa 01**. Como afirmam Ferraz, Hayashi e Hayashi (2009), informação e conhecimento são ferramentas essenciais para o desenvolvimento científico, educacional e tecnológico, através da interação de diferentes áreas, produzindo conhecimento interdisciplinares, socialmente referenciados, solicitados e autônomos.

E (01) uma vaga apresenta uma necessidade genérica quando não especifica um curso em especial como habilitação em graduação para a seleção pretendida.

A solicitação de realização de ensino superior para 05(cinco) das vagas infere que a empresa é favorável à qualificação através da graduação, fator preponderante para formar profissionais qualificados, produtivos, aptos para a inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira e colaboração na sua formação contínua (SILVA e PAHAN,2020).

A **empresa 02**, exige como requisito para 15(quinze) das 37(trinta e sete) propostas de vagas, o diploma de graduação, especificando para 04(quatro) dessas 15(quinze) vagas, a obrigatoriedade do diploma em Mestrados.

Para 01 (uma) vaga, o Mestrado deve ser em área técnica relacionadas (não especificada).

Para 01(uma)vaga, foi especificada a necessidade de diplomação em Mestrado, MBA ou PHD em áreas afins.

Para 02(duas) vagas, o Mestrado solicitado teve sua especificação detalhada, sendo solicitados:

Devemos ressaltar que embora a solicitação da diplomação em Mestrado exista, a **empresa 02**, valoriza o “saber fazer” quando permite que os diplomas sejam substituídos pela “prática equivalente” nas 04 vagas em questão.

Essa possibilidade de substituição dos diplomas pelas “práticas equivalentes” é convergente ao que SANTOS (1994) chamou de preenchimento dos espaços que se encontram em transição, ou de preenchimentos dos vazios que são característicos da pós-modernidade. Adentrando um pouco mais no entendimento dessas “práticas equivalentes”, percebemos haver uma mudança na forma de

interação entre a demanda e a oferta de mão de obra no mercado de trabalho. Se considerarmos a noção de modernidade líquida de Bauman, teríamos que a interação mercado de trabalho e mão de obra passou de relações estáveis ou sólidas (diplomas) para relações em constante modificação ou líquidas (saber fazer, práticas equivalentes). Em algum grau uma possível implicação passa pelo deslocamento dos sistemas formais de educação para os sistemas produtivos de certificação das habilidades necessárias a um mercado em constante transformação. Na base desse fenômeno pode se inscrever como o tempo passa de forma distinta para o sistema educacional e o sistema produtivo. Ao que parece o tempo para o sistema formal de educação é menos volátil e mais duradouro, implicando ajustes em ritmos mais lento. Já o sistema produtivo de certificação, parece apontar para um ritmo de atualização mais intenso, uma vez que currículos acadêmicos não fazem parte de sua estrutura de treinamento. Maar (2003)<sup>2</sup>, a partir do pensamento de Adorno, observa que há uma semiformação praticada pelo capitalismo moderno. Uma das implicações deste recai sobre a educação, em que é preciso entender que ele não é idealista, para a emancipação, mas dialeticamente baseada na crítica à semiformação real e se orienta por possibilidades presentes, embora não concretizadas, na experiência das contradições da formação social efetiva. Se considerarmos o pensamento de Santos (2005)<sup>3</sup> estaremos presenciando a passagem de uma sociedade calcada no conhecimento regulação em substituição ao conhecimento emancipação. O conhecimento regulação não autoriza o sujeito a visualizar o sistema produtivo como um todo, o que implica ao sujeito uma impossibilidade de evitar o assujeitamento. Essas são questões que atuam diretamente sobre a possibilidade de impedimento ao sujeito de ter suas formação educacional plena.

Para 09(nove) vagas, **a empresa 02** exige diplomas em Bacharelado.

O comércio e Mercado imporão o que é necessário ou não para a satisfação daquela necessidade e daquele momento, o desempenho aqui não permite o “não fazer” ou “não saber”. Atestando Bauman (2007), o agorismo de uma sociedade líquida moderna exige o imediato para uma satisfação mais rápida de mercado cada vez mais exigente, o que por sua vez, não permite profissionais que ainda precisem

---

<sup>2</sup> [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-73302003000200008&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-73302003000200008&script=sci_arttext)

<sup>3</sup> A CRITICA DA RAZÃO INDOLENTE - CONTRA O DESPERDICIO DA EXPERIENCIA. [BOAVENTURA DE SOUZA SANTOS ORG.](#)

aprender (COSTA; MOLETO; PACHECO *et all.*,2016). É básico para as necessidades de trabalho contemporaneamente que o funcionário atenda todas as exigências do momento, não sendo entendido que não poderá cumprir o estabelecido por não entendimento ou falta de capacidade.

Em uma vaga, não é necessária a diplomação, mas estar matriculado em uma graduação ou Mestrado sim, o que possibilita a visão de um futuro diplomado, podendo assim, estar em início de sua qualificação.

Os empregadores têm procurado em seus funcionários a capacidade de moldar-se às circunstâncias, sempre preparo para abandonar a antiga tarefa ou ocupação e assumir novos empreendimentos, abraçando o conceito da modernidade líquida, sempre produzindo o diferencial e podendo reajustar-se a outros cenários rapidamente. Como forma de inovação, diariamente, afetam como o mercado analisa formas e critérios (MACULAN,2005).

Contamos ainda, com 01(uma) vaga que exige como requisito, qualificação profissional em Contabilidade.Com isso inferimos então que para obter a qualificação é primordial uma diplomação em graduação.

Novamente, a **empresa 02** coloca em todas as especificações nas vagas existentes que a experiência prática equivalente pode substituir as diplomações para a capitação de capital humano. Aqui há o entendimento da grande quantidade de pré-requisitos, com necessário e significativo preparo antecipado para uma possível avaliação positiva.

A capacidade de processar diversas informações e repassá-la é um diferencial comum, priorizando a capacidade cognitiva. Os empregadores têm procurado em seus funcionários a capacidade de moldar-se às circunstâncias, sempre apto à pró-atividade exagerada (BAUMAN, 2008). Sempre preparado para abandonar a antiga tarefa ou ocupação e assumir novos empreendimentos, abraçando o conceito da modernidade líquida, sempre produzindo o diferencial e podendo reajustar-se a outros cenários rapidamente. Analisados diariamente como forma de inovação, esses funcionários afetam como o mercado analisa formas e critérios (MACULAN,2005).

A **empresa 03**, organização que alia como função primordial a Educação e Tecnologia, em 10(dez) vagas, solicita diplomas de graduação como requisito para 05(cinco) vagas.

Em 02(duas) vagas solicitadas, são requisitadas as matrículas ativas em um curso superior de tecnologia, diferenciando entre as duas, solicitações, o tempo já percorrido do curso, visando a diplomação. Para uma vaga é necessária a apresentação da comprovação de matrícula ativa em cursos superiores de tecnologia. Para a outra vaga, além da comprovação de matrícula ativa em cursos superiores de tecnologia, o candidato deve estar mais próximo a conclusão do curso, ou seja, mais próximo à graduação.

[...]Matrícula ativa em cursos superiores de tecnologia;

[...]Matrícula ativa em cursos superiores de tecnologia (penúltimo ou último ano).

Para uma das vagas dispostas pela **empresa 03** é necessário apenas estar matriculado em Tecnologia da Informação, diferente das vagas anteriores que especificadamente descreviam a obrigatoriedade de matrículas ativas.

[...]Matrícula ativa em cursos superiores de tecnologia.

Um das vagas para a **empresa 03** que requisita diplomas é lançada a possibilidade do candidato ser habilitado em diversas graduações para a seleção, demonstrando assim, a multifuncionalidade prevista para o cargo e tarefas propostas. A **empresa 03**, atua em duas áreas, educativa e informacional, que são responsáveis por extremas mudanças na sociedade como um todo contemporaneamente, sendo as que mais absorveram os impactos das inovações entre as diversas, avançando agilmente, tecnologicamente e cientificamente. Sendo áreas interdisciplinares, necessitam de profissionais que consigam navegar entre as múltiplos produtos, utilizando-os da melhor forma, com uma visão ampla sobre como todas essas informações interferirão da melhor forma possível em resultados para a organização e a sociedade (HAYASHI, HAYASHI E SILVA, 2007).

Silva e Pahan (2020), através de pesquisa, constataram que as áreas de educação, atividades financeiras e Informação e Comunicação, foram as únicas que apresentaram como funcionários contratados um número bem maior do que o número de contratados que não possuíam o nível superior. Ressaltaram também, com perspectivas no estudo, que as atividades de comércio, indústria e administração, representam atualmente a maior quantidade sem nível superior (SILVA e PAHAN, 2020).

A **empresa 04** exige como obrigatoriedade o “Bacharelor’s Degree” ou “Diploma de Bacharel” para 14 (quatorze) vagas.

Aqui, a quantidade de pré-requisitos e conhecimento antecipado é um diferencial significativo para uma possível captação do capital humano.

Apesar de caminharmos em areia movediça quando se refere à captação e reconhecimento como capital humano (PORCHEDU,2009), correndo continuamente atrás de informações e formações constantes e sendo submetidos a todas as pressões, vemos aqui escolhas de uma educação sólida (PORCHEDU, 2009).

Como grande empresa de tecnologia, as especificações que acompanham essas quatorze vagas disponibilizadas são caracterizadas pelo alto grau de exigência. Existe hoje um grande foco e preocupação em preparar os indivíduos e sociedade de forma a que eles dominem a tecnologias que permeiam crescentemente todos os setores da vida e possam tirar proveito delas. As empresas garantem assim, sucesso independente da demanda (MOREIRA, 2006).

Para a Unidade de registro habilidade, na Categoria Diplomas de Graduação, não houve nenhuma solicitação de diplomas de graduação pelas **empresas 01, 02,03 ou 04**.

Quando solicitam diplomas de graduação, como requisito e não há solicitação de diplomas como habilidade, as empresas demonstram estar ligadas ainda à Educação sólida, apresentando o que Bauman (2001) conceitua como maior papel da aprendizagem: a responsabilidade humana pelo aprendizado. Mesmo não sendo a totalidade de vagas, ainda há o reconhecimento da necessidade de uma formação em graduação.

O quadro a seguir representa a relação das certificações com suas Unidades de Registro e Unidades de contexto.

Quadro 6. Relações entre a categoria Certificações, Unidade de Registro e Unidade de Contexto.

CATEGORIA	UNIDADE DE REGISTRO	UNIDADE DE CONTEXTO
<b>Certificações</b>	<b>Como requisito</b>	<p><b>Emp.1</b>[...]Falantes de espanhol com excelente conhecimento de inglês (inglês avançado);</p> <p>[...]Formação em Design de Produto (UX, UI e Pesquisa);</p> <p>[...]Inglês excelente: habilidades de comunicação verbal e escrita;</p> <p>[...]Conhecimento dos princípios do SOLID e arquitetura de software;</p> <p>[...]Conhecimento em desenvolvimento de aplicativos multithread;</p> <p>[...]Conhecimento em estruturas de teste como KIF, Nimble, SwiftCheck, Spoon, Espresso, Mockito é uma vantagem.</p> <p><b>Emp.2</b>[...]Capacidade de falar e escrever em inglês fluente e idioma;</p> <p>[...] Capacidade de falar e escrever em inglês e indonésio fluente e idioma;</p> <p>[...]Cursos acadêmicos em arquitetura de computadores (núcleo, cache, memória, etc);</p> <p>[...]Capacidade de falar e escrever em inglês e japonês ou chinês fluente e idioma;</p> <p>[...]Capacidade de falar e escrever em inglês e japonês fluentemente e idioma;</p> <p>[...]Capacidade de falar e escrever em inglês e francês fluentemente e idioma;</p> <p>[...]Qualificação profissional em contabilidade: CPA, ACA, CA ou equivalente.</p> <p><b>Emp.3</b>[...] Inglês é desejável;</p> <p>[...] Excel avançado/Fluente;</p> <p>[...] Inglês intermediário;</p> <p>[...] Inglês Avançado/Fluente;</p> <p>[...] Proficiência em aspectos básicos de Devops: Integração Contínua, Containerização (Docker) e Serviços Cloud;</p> <p>[...] Conhecer métodos ágeis, design thinking e Design Sprints;</p> <p>[...] Inglês intermediário;</p> <p>[...]Ter conhecimento prévio de informática (formatação de equipamentos com Linux ou Windows) instalação de softwares;</p>

		<p>[...]Mandar muito bem no excel.</p> <p><b>Emp.4</b>[...]Conhecimento básico da IBM (Flash, Software Defined Storage, COS);</p> <p>[...] English Advanced;</p> <p>[...]Inglês Avançado para Conversação e Escrita;</p> <p>[...]Must have Skills: Python, NoSQL Databases (MongoDB), Deploymnet of services using Docker/Kubernetes/openshift. RESTful Service Development, NodeJS, TDD;</p> <p>[...]Capacidade comprovada de converter o espanhol para o inglês ou o inglês para o espanhol para fornecer traduções precisas e sensíveis dos dois idiomas o mais próximo possível da organização real das palavras do interlocutor;</p> <p>[...]Conhecimento aprofundado do domínio de infraestrutura de TI;</p> <p>[...]Proficiente em habilidades de comunicação em espanhol, verbal e escrita;</p> <p>[...]Inglês avançado;</p> <p>[...]Conhecimento em aplicativos de software comercialmente padrão e nos principais sistemas operacionais de desktop;</p> <p>[...]Domínio em tecnologias como Adélia, RPG AS400;</p> <p>[...]Espanhol fluente e bom comando em inglês;</p> <p>[...]Idiomas: falante de espanhol, hebraico e inglês com nível nativo e / ou fluente;</p> <p>[...]Habilidades em Linux (SLES, Redhat, Ubuntu) com conhecimento instalação remota do sistema operacional, atualizações / atualizações, configuração, aplicação de patches-scripts;</p> <p>[...]Conhecimentos gerais de TI (redes TCP / IP, bash, X86 ou plataforma de hardware / virtualização, ESXi);</p> <p>[...]Conhecimento prático de diálogos TSO / ISPF, Tivoli Workload Scheduler para z / OS, codificação JCL, utilitários e programas IBM;</p> <p>[...]Conhecimento validado para reconhecer problemas complexos relacionados a objetivos funcionais. Analise situações e implemente soluções ou desenvolva novos elementos, procedimentos ou processos do sistema e experiência demonstrável em BRMS, gerenciamento de fitas, ATL / VTL para bibliotecas de fitas. Você poderá mostrar evidências de seu desenvolvimento profissional por meio de cursos, fóruns de certificação etc.</p>
		<p><b>Emp.1</b>[...]Microsserviços escaláveis horizontalmente escritos principalmente em Clojure, usando Finagle e aproveitando técnicas de programação funcional e arquitetura hexagonal;</p>

	<p><b>Como habilidade</b></p>	<p>[...]Trabalhos de alto rendimento e comunicação entre serviços usando Kafka;</p> <p>[...]Integração e implantação contínuas na AWS;</p> <p>[...]Armazenando dados no Datomic e no DynamoDB;</p> <p>[...]Monitoramento e observabilidade com Prometheus;</p> <p>[...]Executando o máximo possível no Kubernetes;</p> <p>[...]Fluência em Inglês;</p> <p>[...]Sólidas habilidades de comunicação em inglês.</p> <p><b>Emp.2</b>[...]Habilidades técnicas demonstráveis e um ponto de vista sobre como aproveitar melhor o Google Stack com uma inclinação para soluções de publicidade de resposta direta, incluindo SEM, GDA, Display Video 360, Search Ads 360 e YouTube;</p> <p>[...]Capacidade de falar e escrever em inglês e japonês fluentemente e idioma;</p> <p>[...]Conhecimento do desempenho ou modelagem de potência do processador ou da arquitetura ASIC. Conhecimento de arquitetura de desempenho ou energia, estimativa de energia, modelagem ou otimização de processador ou ASIC;</p> <p>[...]Conhecimento de SO, firmware ou pilha de software;</p> <p>[...]Proficiente em uma linguagem de script, programação C / C ++ e habilidades de design de software;</p> <p>[...]Capacidade de falar e escrever em inglês e bahasa fluente;</p> <p>[...]Compreensão de tecnologias básicas da web, por exemplo, HTTP, HTML, DNS, TCP, etc;</p> <p>[...]Compreensão dos fundamentos da rede, por exemplo, TCP / IP, roteamento, VPNs, VLANs, peering, balanceamento de carga, etc;</p> <p>[...]Conhecimento do administrador de sistema / rede para sistemas Linux / Unix ou Windows, incluindo kernel para shell, sistemas de arquivos e protocolos cliente-servidor;</p> <p>[...]Conhecimento de SQL;</p> <p>[...]Entendimento do espaço nativo digital, start-up e fundos de risco / private equity;</p>
--	-------------------------------	---

		<p>[...]Conhecimento de tecnologia e análise de dados e as proposições GMP stack, Cloud, GA 360 e Google Audience;</p> <p>[...]Proficiência em mandarim e / ou japonês.</p> <p><b>Emp.3</b>[...]Conhecimento em Tableau, Hadoop, Databricks, Power BI, Python;</p> <p>[...]Conhecimento avançado de UX e UI;</p> <p>[...]Proficiência em operações de anúncios;</p> <p>[...]Ecosistema da rede de anúncios e plataformas;</p> <p>[...]Conhecimento no modelo Spotify de Squads, Tribes, Chapters e Guildas;</p> <p>[...]Conhecimento em Ruby, Rails, Elixir, Phoenix, Javascript, Node.js, SQL;</p> <p>[...]Conhecimento em Postgres, Elastic Search;</p> <p>[...]Conhecimento em Html, Sass;</p> <p>[...]Conhecimento em Docker, Shell Script.</p> <p><b>Emp.4</b>[...]Conhecimento profundo dos produtos IBM (Flash, Armazenamento Definido por Software, COS) e de armazenamento competitivo;</p> <p>[...] Desejáveis conhecimentos em: Jira e TDD;</p> <p>[...]Conhecimento em MQ Series;</p> <p>[...] Conhecimento em C e EGL;</p> <p>[...] Conhecimento em z/Builder;</p> <p>[...]Conhecimento / Experiência com Desenvolvimento Ágil (Scrum);</p> <p>[...]Conhecimento em Graph Databases ou Triple Store Persistence;</p> <p>[...]Conhecimento básico das propriedades das ondas eletromagnéticas (EM);</p> <p>[...]Conhecimento básico da teoria quântica;</p> <p>[...]Conhecimento Python, scripts BASH;</p> <p>[...]Conhecimento em PUPPET, Ansible.</p>
--	--	---

Na **empresa 01**, verificamos quanto à categoria “Certificações” e unidade de registro “Como requisito”, 07(sete) vagas solicitadas:

Verificamos em 02(duas) delas, o conhecimento necessário sobre a língua inglesa a nível de excelência, apresentando a necessidade de um maior conhecimento através de uma capacitação mais avançada.

04 (quatro) vagas apresentadas possuem como requisitos, conhecimentos tecnológicos, adquiridos através de certificações, não cabendo aí, aprendizagem através de somente observação, sem acompanhamento formal, pelo nível exigido.

A **empresa 02** disponibiliza 37(trinte e sete vagas), onde dessas 07(sete) vagas apresentam como requisito certificações em idiomas e qualificações profissionais.

Fluência em línguas são exigidas para 05 (cinco) vagas. Estando a empresa presente em vários países de diversos continentes, o nível de fluência para que se passe a pleitear uma vaga no exterior, leva ao candidato a necessidade de um conhecimento amplo em uma língua estrangeira, no mínimo. Quando a empresa solicita “idioma” no detalhamento da vaga, há o entendimento de uma completa aprendizagem, entendimento cognitivo e gramatical. Fugindo da rigidez de suas intenções originais de ensino com diplomas de ensino superior ou certificações (FURLAN E MAIO, 2016), não adaptando-se às diversas mudanças que o tempo exige, a empresa 02 enxerga que a meta indica o ensino a ser absorvido. Essa teoria leva-nos a metáfora dos mísseis inteligentes de Bauman (PORCHEDU, 2009,), perseguindo seus alvos de forma eficiente e eficaz. Comparando as práticas educativas aos mísseis balísticos ou inteligentes, não se limitando a alvos pré-estabelecidos, aprendendo a rota que deve seguir em pleno ar promovendo mudanças ou atualizações.

Para a **empresa 03**, 09 vagas (vagas) são disponibilizadas, variando as solicitações em conhecimento em línguas e programas tecnológicos.

04(quatro) quatro vagas solicitam como requisito o inglês do nível “desejável” ao nível avançado:

02(duas) vagas pedem um conhecimento avançado em excel, inclusive com a descrição peculiar “mandar muito bem:”

Em 03(três) das 09 (nove) vagas, a **empresa 03**, especifica que o candidato necessita de um conhecimento atestado de programas e conhecimentos na área de

informática como proficiência em aspectos básicos de Devops: Integração Contínua, Containerização (Docker) e Serviços Cloud; Conhecer métodos ágeis, design thinking e Design Sprints; Ter conhecimento prévio de informática (formatação de equipamentos com Linux ou Windows) instalação de softwares.

A **empresa 04** é a que mais utiliza a unidade de registro “como requisito” na categoria “Certificações”, com 16(dezesseis) das 20(vinte) vagas designadas para possuidores de certificações em programas, linguagens tecnológicas e idiomas. A apresentação e evidências que atestem seu desenvolvimento profissional é considerável.

Como habilidade há uma conotação de maior importância ou severidade na apresentação da descrição do que é necessário como experiência: expertise avançada em diversas áreas, tanto como em habilidades interpessoais, tanto quanto em tecnologia e negócios. A empresa solicita competência mesmo sem a obrigatoriedade da capacitação formal (VIMERCATI, SILVA E SALLES, 2004).

Vemos aí, o aspecto educacional exigente e uma educação não formal (através das certificações). Seria a dicotomia sobre educação quando Bauman reflete com pessimismo:

[...]No passado, a educação assumia muitas formas e era capaz de adaptar-se às circunstâncias mutáveis, de definir novos objetivos e projetar novas estratégias, mas, se me permitem a insistência, as mudanças presentes são tão diferentes das que se verificaram no passado. Em nenhum dos momentos decisivos da história humana, os educadores enfrentaram um desafio comparável (BAUMAN, 2008, p.607).

07(sete) vagas apresentam a necessidade de fluência em línguas, sendo que para 03(três) vagas, a habilidade deve ser o inglês.

...e para 03(três) vagas, o candidato deve ter a proficiência ou capacidade comprovada na comunicação através de (02) duas línguas.

É solicitado para (01) uma vaga, um poliglota, quando pede conhecimento fluente em 3(três) línguas diferentes:

[...]Idiomas: falante de espanhol, hebraico e inglês com nível nativo e / ou fluente.

09 (nove) vagas procuram candidatos que possuam como requisito, desenvolvido conhecimento em tecnologias avançadas como :Conhecimento básico da IBM (Flash, Software Defined Storage, COS), Must have Skills: Python, NoSQL Databases (MongoDB), Deploymnet of services using Docker/Kubernetes/openshift. RESTful Service Development, NodeJS, TDD; Conhecimento aprofundado do domínio de infraestrutura de TI e diversas linguagens tecnológicas.

Há a especificação quanto a importância das certificações quando a empresa informa que:

[...]Você poderá mostrar evidências de seu desenvolvimento profissional por meio de cursos, fóruns de certificação etc.

Como habilidade há uma conotação de maior importância ou severidade na apresentação da descrição do que é necessário como experiência: expertise avançada em diversas áreas abrangendo tecnologia e negócios. Segundo Costa, Moleta, Pacheco *et all* (2016), considerando um contexto destrutivo dos mercados de bens e do próprio ser humano, a tecnologia consolidou-se em terreno favorável como indispensável ao cotidiano e assim, é imprescindível fluir, modernizar-se e adaptar-se em todas suas expertises, exigindo para isso o máximo. Levando em consideração a brevidade e expressa modernidade, a tecnologia, faz-se mister para entender todo o processo mercadológico.

Na categoria Certificações, unidade de registro” Habilidades”, a **empresa 01** apresenta 07(vagas), as quais são representadas aqui através de especificações nas solicitações como conhecimento em idiomas e programas de computador avançados.

02(duas) vagas apresentam como necessários, sólidos conhecimentos com fluência em língua, especificamente, a língua inglesa.

05(cinco) vagas, para a **empresa 01**, demonstram ser necessários como conhecimentos além da graduação regular em tecnologia, apresentando uma diferenciação considerável para quem pleiteia uma das vagas.

Em uma análise sobre essas 05(cinco) vagas, Dubét, Bellart e Verédttout (2012), discorrem que a educação, numa sociedade efetivamente democrática deve

estar, necessariamente, comprometida com a formação integral do trabalhador. Tal perspectiva não significa, ao contrário do tentam fazer crer, abandonar as particularidades da formação profissional. Trata-se, ao contrário, de compreendê-la como parte fundamental, mas integrante, da formação integral.

A **empresa 02**, das 13(treze) vagas, solicita como habilidade para 03(três), conhecimentos em outras línguas, todas essas, de origem asiática, acrescidas da necessidade de conhecimento do inglês para uma delas, demonstrando mais uma vez, a globalização capitalista.

Para as 10(dez) vagas restantes dispostas, a empresa entende como habilidade, o conhecimento adquirido em programação, análise de dados, publicidade e negócios, sempre com alto conhecimento tecnológico.

A **empresa 03**, empresa na área de tecnologia e educação, qualifica básicos e profundos conhecimentos em programação e tecnologia como habilidade, para 09 (nove) das vagas e para 02(duas) das vagas em específico, é favorável para a conquista na seleção, a habilidade em operacionalizar anúncios para a organização. Todas com necessidade de especialização com Certificações com grau avançado de conhecimento tecnológico.

A **empresa 03** também solicita para 07(sete) vagas, o conhecimento avançado em plataformas tecnológicas e diversas linguagens atualizadas em programação para cada uma delas.

A **empresa 04**, como grande organização atuante na área de tecnologia, em 11(onze) vagas dispostas apresentadas para a Unidade de registro ‘habilidades” da categoria “Certificações”, demonstra como a importância do conhecimento profundo que o candidato deve apresentar para uma possível contratação. As especificações solicitam desde conhecimento prévio da empresa (IBM), programas em linguagens atuais, até o conhecimento básico em teoria quântica.

A **empresa 04** coloca em prática o que Rodrigues *et all* (2016) analisaram: as habilidades devem estar sempre prontas, a atualização em de todo conhecimento em sua área, principalmente tecnológica é mister, comprovando constante capacidade e estando sempre disponível às oportunidades apresentadas, não sendo útil o pensamento contrário (BAUMAN,2008), sendo de conhecimento entretanto, ser

complexo, ligar as certificações e situações que se relacionem, de forma benéfica e favorável a todos em todas situações.

De qualquer forma, tanto Bauman (2001) quanto Gambaro (2012) e Durks e Silva (2015) demonstram pessimismo quanto enfatizam que esses novos métodos de aprendizado devem alcançar toda a sociedade, devido aos avanços demasiados capitalistas e possam assim adquirir memórias e projetos mais duradouros.

Certificações atingem e são solicitadas por diversas áreas tecnológicas. Moraes e Neto (2005), para essa situação, em seus estudos as referenciam como necessárias, pois são satisfatórias a respostas rápidas a necessidades da empresa, transformando as formas de trabalho, sociedade e agir. Vemos Ravesco, Maia e Macebo (2010), reiterando ser o mais importante nesse processo, o trabalho, não importando a categoria para o conhecimento do homem e da sociedade. Bauman (2001), no entanto, entende que o trabalho é o conceito ao redor do qual tudo se desenvolve, inclusive a condição humana. Todavia, os três pensamentos têm em comum, o entendimento que a força de trabalho será utilizada como mercadoria, através de um esforço coletivo (SILVA *ET ALL*, 2017).

Veremos a seguir, um quadro com a correlação entre o Tempo (Experiência), suas unidades de registro e seus contextos.

Quadro 7. Relações entre a categoria Tempo (Experiência), Unidade de Registro e Unidade de Contexto

CATEGORIA	UNIDADE DE REGISTRO	DE	UNIDADE DE CONTEXTO
Tempo (Experiência)			<p><b>Emp.1</b>[...]Estamos à procura de um HRBP com sólida experiência em algumas das seguintes áreas: Gerenciamento de Desempenho, Projeto Org, Revisão de Remuneração, Desenvolvimento de Talentos, Relações com Empregados, Mobilidade, Diversidade e Inclusão e Aprendizado e Desenvolvimento;</p> <p>[...]Histórico de atendimento ao cliente (desejado);</p> <p>[...]Experiência na liderança de equipes de design através de lançamentos bem-sucedidos de produtos;</p> <p>[...] Experiência em equipes de dimensionamento (contratação e retenção de designers);</p> <p>[...]Sólida experiência em Design de Produto (UI, UX e Pesquisa);</p>
	Como requisito		[...]Experiência em produtos digitais;

		<p>[...]Sólida experiência em codificação em projetos relevantes, especialmente em idiomas OO.</p> <p><b>Emp.2</b>[...]10 anos de experiência no gerenciamento de campanhas de publicidade digital para marcas;</p> <p>[...] Experiência na operação interna de marketing ou agência, com foco em mídia de desempenho;</p> <p>[...]Experiência com táticas de segmentação de público-alvo B2B no espaço digital (abordagens de marketing baseadas em contas e ofertas de fornecedores relacionados; Experiência em alavancar o Google Stack. Experiência com soluções de publicidade de resposta direta;</p> <p>[...]Experiência na estruturação de análises estratégicas utilizando planilhas;</p> <p>[...]10 anos de experiência em Gerenciamento de Produtos ou experiência relacionada;10 anos no fornecimento de sistemas corporativos escaláveis com metodologias de desenvolvimento ágil / scrum; Experiência na contratação, desenvolvimento, retenção e dimensionamento de uma equipe de gerentes de produto;</p> <p>[...]5 anos de experiência em gerenciamento de programas, em uma ou mais das seguintes áreas - métricas, finanças, melhoria de processos, desenvolvimento de modelos de maturidade ou gerenciamento de programas técnicos; Experiência de programação em pelo menos uma das seguintes linguagens: Python, Go, SQL;</p> <p>[...]Experiência como engenheiro técnico de vendas em um ambiente de computação em nuvem e na função voltada para o cliente; Experiência em arquiteturas e componentes de data center; Experiência em redes, incluindo Linux, redes definidas por software, virtualização de rede, protocolos abertos, aceleração de aplicativos e balanceamento de carga, DNS e redes privadas virtuais;</p> <p>[...]2 anos de experiência em codificação com uma linguagem de programação de uso geral (por exemplo, Java, C / C ++, Python); Experiência em trabalhar com tecnologias da Web, incluindo, entre outras: HTML, CSS, JavaScript e HTTP; Experiência voltada para o cliente na tradução de conceitos e soluções técnicas para o público não técnico e executivo;</p> <p>[...]Experiência LPIC ou equivalente trabalhando com Linux (Red Hat, Slackware, Fedora, SUSE, Ubuntu, Debian, Gentoo) ou Unix (Solaris, AIX, HP-UX, BSD) ou outro sistema operacional similar; Experiência na solução de problemas de hardware / rede usando ferramentas Linux;</p> <p>[...]Experiência em gerenciamento de projetos e gerenciamento de stakeholders; Experiência em gerenciamento de fornecedores / prestação de serviços,</p>
--	--	--

		<p>gerenciando operações em vários fornecedores e regiões geográficas;</p> <p>[...]Experiência em desenvolvimento de software em uma ou mais linguagens de programação de uso geral;</p> <p>[...]5 anos de experiência em marketing de produtos principais;</p> <p>[...]4 anos de experiência em tecnologia como linguista computacional, engenheiro ou especialista em controle de qualidade; Experiência prática na criação de chatbots ou voicebots; Experiência em trabalhar com clientes técnicos e gerência sênior;</p> <p>[...]10 anos de experiência em vendas de campo na indústria de tecnologia; Experiência na venda de soluções empresariais baseadas em nuvem;</p> <p>[...]Experiência com C / C ++ ou RTL;</p> <p>[...]Experiência em executar experiências de qualidade com métricas objetivas. Experiência na implementação de projetos de software; Experiência em colaborar em projetos envolvendo várias equipes, gerenciando um relacionamento contínuo com diferentes grupos; Experiência em aprendizado de máquina em processamento de fala e / ou linguagem natural. Experiência de programação;</p> <p>[...]3 anos de experiência em uma função voltada para o cliente, interagindo com as partes interessadas executivas, conduzindo a implementação técnica do cliente ou programas de transformação; Experiência em criar, dar suporte ou migrar cargas de trabalho em nuvem pública no espaço corporativo;</p> <p>[...]1 ano de experiência profissional em desenvolvimento de software; Experiência com a linguagem de programação Java e a estrutura Android;</p> <p>[...]Experiência em telecomunicações, sistemas OSP, ISP, sistemas de energia CA / CC e controles ambientais na construção de rack / gabinete / gaiola; Experiência em infraestrutura de rede óptica, DWDM, sistemas de transmissão, roteadores layer2 / 3 e serviços de dados; Experiência em um data center ou ambiente PoP;</p> <p>[...]10 anos de experiência liderando equipes de consultoria / estratégia ou equipes técnicas / analíticas; Experiência com codificação, banco de dados relacional e consultas SQL; Experiência em uma função voltada para o cliente ou voltada para o parceiro no contexto das negociações. Experiência com a indústria da música;</p> <p>[...]Experiência em ler ou depurar código;</p> <p>[...]5 anos de experiência operacional, com foco na execução de operações para projetos de incentivo / pagamento; 5 anos de experiência trabalhando em Administração de Empresas e experiência com operações</p>
--	--	--

		<p>e análises quantitativas; Experiência no gerenciamento de orçamentos financeiros;</p> <p>[...]Experiência no gerenciamento de operações de fornecedores em uma grande organização; Experiência em gerenciamento de programas, trabalhando com equipes multifuncionais globais;</p> <p>[...]7 anos de experiência em desenvolvimento econômico, assuntos governamentais, políticas públicas ou funções relacionadas em uma indústria de capital; Experiência em trabalhar com executivos seniores e funcionários do governo para desenvolver transações com várias partes;</p> <p>[...]Experiência na execução de programas ou consultoria de gerenciamento; Experiência de trabalho em um ambiente multifuncional;</p> <p>[...]7 anos de experiência em vendas de publicidade e gerenciamento de contas de mídia;</p> <p>[...]Experiência como engenheiro técnico de vendas em um ambiente de computação em nuvem e na função voltada para o cliente;</p> <p>[...] Experiência em arquiteturas e componentes de data center; Experiência em redes, incluindo Linux, redes definidas por software, virtualização de rede, protocolos abertos, aceleração de aplicativos e balanceamento de carga, DNS e redes privadas virtuais;</p> <p>[...]Experiência em marketing orientado a dados, processos de compra e venda de mídia on-line e tecnologias de publicidade; Experiência em trabalhar com anunciantes, agências ou clientes; Experiência com gerenciamento de relacionamento com partes interessadas;</p> <p>[...]Experiência da indústria em marketing de produtos; 10 anos de experiência em Gerenciamento de Produtos ou experiência relacionada;10 anos no fornecimento de sistemas corporativos escaláveis com metodologias de desenvolvimento ágil / scrum; Experiência na contratação, desenvolvimento, retenção e dimensionamento de uma equipe de gerentes de produto;</p> <p>[...]7 anos de experiência relevante;</p> <p>[...]Experiência com conceitos e processos de análise de custos; Experiência em uma cadeia de suprimentos de empresas relacionadas à TI; Experiência na condução de programas multifuncionais de melhoria de processos e o treinamento de usuários em ferramentas de análise de custos;</p> <p>[...]Experiência em finanças e trabalho em uma instituição bancária ou financeira ou empresa de tecnologia de pagamentos; Experiência com os princípios contábeis GAAP e IFRS;</p> <p>[...]Experiência em leis trabalhistas, regulamentos e prioridades de RH, com experiência específica no Reino</p>
--	--	--

		<p>Unido; Experiência na implementação de estratégias de pessoas que melhoram o recrutamento, retenção, desenvolvimento, mobilidade e cultura.</p> <p><b>Emp.3</b>[...]Experiência com métricas de Call Center é um diferencial;</p> <p>[...]Pelo menos 5 anos de experiência na área, com atuação em branding e marketing;</p> <p>[...]Ter ao menos 5 anos de experiência com desenvolvimento web com ênfase em arquitetura de soluções; Ter ao menos 2 anos de experiência liderando times ágeis; Ter vivência em resolver problemas em diversos tipos de linguagens e plataformas (ex: Ruby, Java, .NET, Node, Python, etc); Experiência em Otimização de aplicativos web identificando e resolvendo eventuais gargalos tanto nas camadas de front end quanto no back end;</p> <p>[...]Mínimo de 5 anos de experiência.</p> <p><b>Emp.4</b>[...]Experiência em vendas de TI; Experiência na venda de produtos de hardware e / ou software de armazenamento Experiência em desenvolvimento de negócios dentro e fora dos departamentos de TI em uma ampla variedade de ambientes de armazenamento, incluindo Inteligência Artificial, Multi-cloud híbrida e operações de desenvolvimento;</p> <p>[...]Experience at DB2 System for zOS - Level 4 in the below skills (considering 0 lowest and 5 highest), JCL, TSO, SDSF, JES2, ISPFz/OS;</p> <p>[...]Necessária experiência em Swift, Objective C, MVC, Restful API, Git e metodologia ágil. #DEVIBM;</p> <p>[...]Experiência com ferramentas de controle de código fonte (GIT é um diferencial);</p> <p>[...]Experiência avançada em habilidades gerais de programação em uma ou mais dessas linguagens: Java, Javascript, Python, C ++, Node.js, LISP, etc.;</p> <p>[...]Mínimo de 3 anos de experiência no idioma espanhol com interpretação e tradução;</p> <p>[...]Mais de 8 anos de experiência como profissional de vendas corporativo no campo de infraestrutura de data center com um histórico comprovado de sucesso;</p> <p>[...]A experiência em vendas de servidores UNIX / Linux é preferida;</p> <p>[...]Experiência em procedimentos e funções Oracle SQL e PL / SQL;</p> <p>[...]Experiência na depuração de problemas nos níveis Oracle FORM e Oracle DB e fornecendo as correções adequadas, validando as correções e liberações no Flexcube antes do UAT e do movimento de produção;</p>
--	--	--

		<p>[...]0-3.anos de experiência profissional;</p> <p>[...]Experiência em trabalhar com vendedores;</p> <p>[...]Experiência para trabalhar bem em um ambiente de ritmo acelerado e capacidade demonstrável de lidar com várias tarefas ou projetos com prioridades em mudança;</p> <p>[...]Você tem um mínimo de 2/3 anos de treinamento em TI e pelo menos 2 anos de experiência em Adélia / Visual Adélia;</p> <p>[...]Você deve ter um histórico comprovado de vendas, preferencialmente no setor de serviços de TI;</p> <p>[...] Experiência em vendas / desenvolvimento de negócios;</p> <p>[...]Experiência para trabalhar bem em um ambiente de ritmo acelerado e capacidade demonstrável de lidar com várias tarefas ou projetos com prioridades em mudança;</p> <p>[...]Pelo menos 5 anos de experiência em desenvolvimento de negócios / vendas, consultoria e entrega de soluções SAP;]Pelo menos 5 anos de experiência em reengenharia de processos de negócios em nível executivo; Pelo menos 5 anos de experiência com operações de negócios em nível executivo; Pelo menos 5 anos de experiência no desenvolvimento de relacionamentos de nível executivo, com experiência anterior na identificação, desenvolvimento e encerramento dos esforços de vendas de implementação da SAP; Pelo menos 5 anos de experiência orientando e facilitando decisões de negócios de nível executivo e realizando análises de negócios, como análise quantitativa e qualitativa, desenvolvimento de casos de negócios e análise de operações;</p> <p>[...]Experiência de trabalho em posição semelhante;</p> <p>[...]Mínimo de dois anos de experiência em mainframe;</p> <p>[...]Mínimo de 7 anos de experiência no ambiente de Administração Mainframe DB2 com gerenciamento de trabalho, gerenciamento de usuários, gerenciamento de diário e gerenciamento de desempenho.</p>
	<p><b>Como habilidade</b></p>	<p><b>Emp.1</b> [...]Sólida experiência na criação e implementação de processos e políticas de mobilidade global em relação a: realocação, políticas flexíveis, tributação, imigração, planejamento da força de trabalho e outros assuntos relevantes;</p> <p>[...]Experiência na implementação de HRIS / integrações de sistemas; Ter experiência prática na liderança de equipes técnicas;</p> <p>[...]Ter experiência em transformação digital em empresas globais de hiper-crescimento;</p> <p>[...]Sólida experiência na construção de modelos de P + L, B / S e teste de estresse de capital no Brasil;</p> <p><b>Emp.2</b>[...]Experiência com testes e otimizações ao longo da jornada do cliente (por exemplo, criativo do anúncio, projetos técnicos complexos, incluindo a capacidade de</p>

		<p>traduzir as necessidades de marketing em requisitos técnicos;</p> <p>[...]Experiência na liderança de projetos técnicos complexos, incluindo a capacidade de traduzir as necessidades de marketing em requisitos técnicos;</p> <p>[...]Experiência em automação de marketing, experiência digital e produtos de nuvem corporativa (por exemplo, Marketo e Salesforce);</p> <p>[...]Experiência na definição e implementação de uma estratégia digital de ponta a ponta coesa em toda a empresa;</p> <p>[...]Experiência em experiência unificada, personalização e soluções integradas de IA / ML. Experiência em áreas avançadas de rede, incluindo Linux, rede definida por software, virtualização de rede, protocolos abertos, aceleração de aplicativos e balanceamento de carga, DNS, redes virtuais privadas e sua aplicação às tecnologias PaaS e IaaS;</p> <p>[...]Experiência com plataformas de nuvem pública, incluindo infraestrutura, armazenamento e plataformas;</p> <p>[...]Experiência em projetos líderes usando pilhas de pipeline de código-fonte aberto ou interno (Airflow, Beam, Kafka etc.);</p> <p>[...]Experiência na construção de pipelines de dados e / ou na coleta e curadoria de dados de várias fontes;</p> <p>[...]8 anos de experiência em gerenciamento de fornecedores, incluindo definição e condução da estratégia do fornecedor, melhoria de processos e gerenciamento de projetos;</p> <p>[...]Experiência com uma ou mais linguagens de programação de uso geral, incluindo, entre outras: Java, C / C ++, C #, Objective C, Python, JavaScript ou Go.</p> <p>[...]Experiência com uma ou mais linguagens de programação de uso geral, incluindo, entre outras: Java, C / C ++, C #, Objective C, Python, JavaScript ou Go;</p> <p>[...]Experiência no uso de produtos principais do Google, incluindo TensorFlow, DataFlow e CloudML Engine ou concorrente e equivalentes de código aberto;</p> <p>[...]10 anos de experiência na venda de software de infraestrutura, bancos de dados, ferramentas analíticas ou aplicativos;</p> <p>[...]Experiência em grandes negociações comerciais e jurídicas complexas, trabalhando com equipes de compras, jurídicas e de negócios;</p>
--	--	---

		<p>[...]Experiência em trabalhar e gerenciar parceiros em projetos de implementação complexos;</p> <p>[...]Experiência em alavancar relacionamentos em nível C;</p> <p>[...]Experiência na criação / implementação ou validação de projetos RTL (núcleo, cache, malha, memória, codec, etc.);</p> <p>[...]Experiência com modelagem de ponta a ponta;</p> <p>[...]Experiência em projetos TensorFlow em larga escala;</p> <p>[...]Experiência em pesquisa de fala e / ou linguagem natural com publicações comprovadas e / ou lançamentos de produtos e sucesso na promoção da qualidade do produto;</p> <p>[...]Experiência no treinamento de sistemas de grande escala em grandes conjuntos de dados;</p> <p>[...]Experiência em trabalhar em um departamento de TI, em suporte técnico / por computador ou em outro ambiente de serviço com foco técnico;</p> <p>[...]Experiência na solução de problemas de aplicativos em um ou mais dos seguintes ambientes de rede: Linux, Mac, Windows;</p> <p>[...]Experiência em colaboração com parceiros de canal, integradores de sistemas e desenvolvedores de terceiros para fornecer soluções de alto impacto;</p> <p>[...]Experiência no uso do Android UI Toolkit e / ou APIs de estrutura ou equivalente em outras plataformas;</p> <p>[...]Experiência com design de sistema no Android e / ou outros sistemas operacionais;</p> <p>[...]Interesse em arquitetura de aplicativos e bibliotecas de produtividade;</p> <p>[...]Experiência em planejamento e coordenação com técnicos de operação de campo, engenheiros, contratados e / ou fornecedores em um ambiente de trabalho de telecomunicações;</p> <p>[...]Experiência em colaboração em vários níveis e funções, e apaixonado por envolver / influenciar a tomada de decisões taticamente e estrategicamente;</p> <p>[...]Experiência LPIC ou equivalente trabalhando com Linux, Unix e / ou SO similar;</p> <p>[...]Experiência em trabalhar extensivamente em servidores de data center e hardware de rede, com um entendimento da infraestrutura em alto nível;</p>
--	--	---

		<p>[...]Experiência em equipe, projeto ou líder técnico;</p> <p>[...]Experiência com análise de marketing, ROI / modelagem financeira e análise estatística;</p> <p>[...]Experiência em trabalhar com Python / Pandas, R ou outras linguagens de análise / visualização de dados;</p> <p>[...]Experiência em consultoria;</p> <p>[...]Experiência na solução de problemas de latência de rede, perda de pacotes e outros problemas de desempenho no nível de pacotes, usando o seguinte: captura / análise de pacotes, criação artificial de pacotes, teste de carga e análise de caminho de tráfego;</p> <p>[...]Experiência com soluções de armazenamento em nuvem, administração de banco de dados SQL, Google App Engine, comunidades de software de código aberto, soluções de rede em nuvem ou tecnologia de computação distribuída;</p> <p>[...]Experiência na execução de programas de incentivo de canal;</p> <p>[...]Experiência para entregar resultados através da interação interfuncional com vendas, marketing, finanças, desenvolvimento de produtos e outras funções;</p> <p>[...]Experiência na criação de uma estratégia de advocacy;</p> <p>[...]Experiência com seleção, desenvolvimento ou gerenciamento de sites de data center;</p> <p>[...]Experiência em trabalhar com órgãos estaduais e federais, reguladores e legisladores;</p> <p>[...]Experiência em funções multifuncionais, interface com assuntos governamentais, comunicações, tributação e jurídico;</p> <p>[...]Experiência na função de facilitador, ministrando treinamentos ou integração para a equipe de vendas;</p> <p>[...]Experiência em gerenciamento de negócios, acordos grandes e idealmente complexos;</p> <p>[...]Experiência no trabalho com equipes multifuncionais e na construção de relacionamentos entre equipes internas;</p> <p>[...]Experiência com marketing de produto e lançamento de novos produtos;</p> <p>[...]Experiência em planejar e lançar campanhas de marketing em larga escala / globais. Experiência na identificação e implementação de melhorias de processo escalonáveis usando uma abordagem orientada a dados;</p>
--	--	---

		<p>[...]Experiência no desenvolvimento e execução da estratégia de marketing com êxito, colaborando com várias funções e criando consenso. Experiência em gerenciamento de projetos;</p> <p>[...]Experiência em produtos de nuvem corporativa, com ênfase nos sistemas de experiência do cliente: serviço, suporte e gerenciamento de relacionamento com o cliente (por exemplo, Salesforce);</p> <p>[...]Experiência na definição e implementação de uma estratégia digital de ponta a ponta coesa em toda a empresa;</p> <p>[...]Experiência em pesquisa e recomendações com IA, padrões de gerenciamento de conhecimento / KCS, consolidação do portal de suporte e integração de M&amp;A;</p> <p>[...]Experiência com consultas a bancos de dados (por exemplo, SQL), ferramentas de visualização de dados (por exemplo, PLX, Tableau) e criação de painéis;</p> <p>[...]Experiência em cadeia de suprimentos no nível do sistema para sistemas de hardware de rede, como servidores, armazenamento, comutadores;</p> <p>[...]Experiência em scripts SQL, ferramentas de relatório;</p> <p>[...]Experiência no envolvimento com reguladores externos e na resposta a mudanças nos cenários regulatórios;</p> <p>[...]Experiência como um parceiro de negócios de RH com experiência em talento, desempenho e iniciativas de desenvolvimento, gerenciamento de mudanças e relações com funcionários;</p> <p>[...]Experiência na liderança e implementação de projetos operacionais globais de RH de larga escala, incluindo aplicativos de sistema, gerenciamento / mitigação de riscos associados e suporte ao gerenciamento de mudanças, prontidão para negócios, comunicações e atividades de treinamento;</p> <p>[...]Experiência anterior de estágio em Recursos Humanos, Consultoria, Atendimento ao Cliente ou áreas afins;</p> <p>[...]Experiência em gerenciamento de projetos e / ou organização de eventos.</p> <p><b>Emp.3</b>[...]Experiência com criação de Dashboards; Experiência com Data Analytics;</p> <p>[...]Experiência com mensageria (Rabbit, Kafka, etc);</p>
--	--	---

	<p><b>Emp.4</b>[...]Experiência na venda de soluções de software de armazenamento;</p> <p>[...]Over 8 years of experience as DB2 System for zOS - Level 5 in the below skills (considering 0 lowest and 5 highest), JCL, TSO, SDSF, JES2, ISPF; z/OS;</p> <p>[...]Conhecimento / Experiência com Desenvolvimento Ágil (Scrum);</p> <p>[...]Experiência avançada em Data Mining / aquisição, representação e raciocínio automatizados de conhecimento; Experiência avançada em caracterização e validação de sistemas cognitivos através de estudos com usuários; Um ano de experiência em engenharia;</p> <p>[...]Experiência com sucesso na introdução de uma tecnologia disruptiva no mercado e na substituição de concorrentes existentes;</p> <p>[...]5+ anos de experiência total necessária; Experiência com palavras-chave de habilidade na versão Flexcube Retail ou UBS. (Preferido pelo varejo Flexcube;</p> <p>[...]0-3 anos de experiência profissional;</p> <p>[...]Pelo menos 15 anos de experiência em desenvolvimento de negócios, consultoria e / ou entrega de soluções SAP; Pelo menos 10 anos de experiência em reengenharia de processos de negócios em nível executivo; Pelo menos 10 anos de experiência com operações de negócios da indústria em nível executivo; Pelo menos 10 anos de experiência no desenvolvimento de relacionamentos de nível executivo, com experiência anterior na identificação, desenvolvimento e encerramento dos esforços de vendas de implementação, integração e aprimoramento da SAP; Pelo menos 10 anos de experiência orientando e facilitando decisões de negócios de nível executivo e realizando análises de negócios, como análise quantitativa e qualitativa, desenvolvimento de casos de negócios e análise de operações.</p>
--	--

Quando analisamos a categoria “Tempo” e a Unidade de Registro “Requisitos”, verificamos que a **empresa 01** para 11(onze) vagas dispostas, solicita experiência fundamentada para 07(sete) das vagas, requisitando prévios trabalhos em Projetos, Programação e Gestão de Tecnologia.

A **empresa 02** se destaca por solicitar para 33 (Trinta e três) vagas experiências sólidas, embasadas no tempo.

Demonstrando como na sociedade moderna, as relações têm se deslocado e se tornado independente do “face à face” e se reestruturado através do tempo e do espaço, exigindo um dinamismo único, causando uma transformação nas relações e senso de organização social. O tempo tornou-se recurso, não só uma base para as ações (MONT`ALVÃO, NEUBERT, SOUZA, 2011) e (GIDDENS, 1999). Vemos aí, a percepção de que o fator tempo passou a denotar sinônimo de conhecimento adquirido através de diversas experiências enriquecedoras, tornando-se uma espécie de assinatura para a veracidade da expertise profissional, influenciado pelas trajetórias percorridas a partir de hoje. A emergência da modernidade, pretende escolher o futuro delineando-o nas práticas reais do presente (BASTOS, GONÇALVES, 2015).

O Tempo de experiência exigido nas seleções, varia de “entre a não especificação”, a 01 (um) ano, 05 (cinco) anos, 07 (sete) anos ou 10(dez) anos em projetos avançados, Programação em Linguagens Avançadas, Solução de Problemas Avançados, Gerenciamento, Telecomunicações Avançadas, Desenvolvimento econômico, Engenharia Técnica, Arquiteturas Tecnológicas, Marketing Digital, Vendas, Desenvolvimento Econômico e Leis Trabalhistas específicas.

Para 03 (três) vagas a **empresa 02** enfatiza que a experiência (Tempo), deve ser de diversos anos para cada especificação na mesma vaga, ressaltando o nível da prática anterior do candidato pleiteador à vaga.

Os parâmetros impostos são altos (BAUMAN, 1997). Em um mundo pós-moderno, na concorrência competitiva do mercado de trabalho, há um severo teste de pureza, representado pela infinita renovação do mercado consumidor, para todo aquele que deseje ser admitido, sempre em uma caça interminável de sensações e experiências. Para isso, deve-se evitar imperfeições da melhor forma possível (BAUMAN, 1997).

Bauman (1997), explicita exatamente como se manifesta o exigente mercado na pós-modernidade.

[...] No mundo pós-moderno de estilos e padrões de vida livremente concorrentes, há ainda um severo teste de pureza que se requer, seja transporto por todo aquele que solicite ser ali admitido: tem de mostrar-se capaz de ser reduzido pela infinita possibilidade e constante renovação promovida pelo mercado consumidor, de ser e gozizar com a sorte de vestir e despir identidades, de passar a avida na caça interminável de cada vez mais intensas sensações e cada vez mais inebriante experiência.(BAUMAN, 1997,p.23).

Os princípios da Educação parecem não se identificar com a sociedade contemporânea, mesmo não sendo móvel no tempo e no espaço, parece estar imóvel perto das transformações da sociedade (Júnior e Edit, 2013), provocando perspectivas desfavoráveis aos jovens e candidatos contemporâneos devido a sua fluidez.

A **empresa 03**, em 10(dez) vagas, indica como requisito necessário para 07(sete) vagas, a experiência, requisitando elevado conhecimento prévio na área tecnológica e interação com a área de vendas e habilidades de liderança.

Sem especificação de tempo há 03(três) vagas:

[...]Experiência com métricas de Call Center é um diferencial;  
 [...]Experiência em Otimização de aplicativos web identificando e resolvendo eventuais gargalos tanto nas camadas de front end quanto no back end;  
 [...] Ter vivência em resolver problemas em diversos tipos de linguagens e plataformas (ex: Ruby, Java, .NET, Node, Python, etc).

04 (quatro) vagas solicitam tempos mínimos de experiência, sendo que para uma delas é exigido tempo específico para cada requisito, de 05 nos mínimos em média.

A **empresa 04** em suas solicitações de requisito, para 16 vagas das 20 disponibilizadas, solicita Tempo (Experiência), demonstrando mais uma vez, a valorização no conhecimento antecipado tanto na área tecnológica e de vendas.

Registramos 01(uma) vaga para candidatos possuidores de experiência “level 4” em uma escala de 0-5 em avançadas linguagens tecnológicas, como a própria empresa solicitante enfatiza.

06(seis) vagas da **empresa 04**, indicam o tempo esperado para o mínimo de experiência, sendo o menor tempo exigido de 02 anos e o maior tempo exigido de 08

anos. Observe-se que para a vaga referente a nível executivo, a empresa é criteriosa, exigindo 05(cinco) de experiência profissional anos para cada capacidade especificada, não permitindo margem para o não conhecimento de prática em nenhuma das ações esperadas pelo futuro funcionário.

A empresa veicula o tempo-experiência a um projeto de vida veiculada ao enraizamento a um determinado tipo de trabalho e arquitetura social (DURKS E SILVA, 2015), por vezes dando a entender que esse enraizamento no espaço-tempo determinado possa vir através da coerção até que se alcance o engajamento social (BAUMAN, 1999).

Rohn e Lopes (2015), lembrando Bauman (1999), ressalta o perigo da possível falta de ligação na esfera afetiva entre o funcionário e a empresa, devido a um modelo de trabalho flexível, que exige ao mesmo tempo do profissional subordinação, agilidade e adaptação, dedicando-se intensamente e dispondo uma forte carga emocional.

07(sete) vagas caracterizam-se por solicitar tempo anterior (experiência) para a área de vendas e uma das vagas exige 05 anos de experiência, no mínimo, para diversas especificações dentro do que exige.

07(sete) vagas solicitam sólida experiência em áreas de programação, desenvolvimento, controle de linguagens e Inteligência artificial.

O tempo através da experiência traz a certeza do que se fez e de que se sabe o que fazer, pressupondo-se que ultrapassados obstáculos, adversidades e incitadas criatividades, já adquiriu-se o conhecimento e vivências necessários para enfrentar o que ainda está por vir. Minkowski (1965) e Bergson (2006), conceituam o tempo como uma “massa fluida”, como um rio, misterioso e potente. Para Minkowski (1965), o tempo cria o futuro antes de nós, lançando a vida para a frente, por intermédio de significados que se abrem para resinificar-se.

Para a Unidade de Registro “Habilidades”, pertencente à categoria “Tempo (Experiência)”, a **empresa 01** apresenta 03 vagas, mas sem detalhar o tempo necessário mínimo, dentre as 11 vagas disponibilizadas no geral. As 03(três) vagas solicitam conhecimento prévio efetivo, comprovado para diversas habilidades em cada uma delas.

A **empresa 02**, para 37(trinta e sete) vagas no geral, solicita experiência(tempo) como habilidade par 31(Trinta e uma) em diversas área, demonstrando que independente da função, a experiência é fator primordial para a aquisição de capital humano.

Para 02(duas) vagas, a empresa solicita experiência prévia com tempo mínimo para ambas, considerado alto, valorizando o profissional com conhecimento vasto na área, chamando a atenção para o tempo exigido, 08(oito) anos para uma das vagas e 10(dez) anos para outra.

Para 14(quatorze) vagas, apesar de ser uma empresa com foco na alta tecnologia, a empresa 02 solicita habilidades em áreas de vendas, Gerenciamento, Marketing, Liderança, Planos de Contingência, Comunicação, Telecomunicação Planejamento, Resultados e Relações Políticas, Equipes Multifuncionais e RH.

Para Moraes e Neto (2005), essas adaptações e capacidades seriam a “polivalência”, formando o multi-trabalhador que ao longo do tempo tem perdido com o imediatismo e a intensificação a eles impostos, os objetivos declarados de um aprendizado teórico mais amplo.

Aqui, permanecem as críticas de Ravesco, Maia e Mancebo (2010); Bauman (2001); Giddens (1991); Sigahi e Saltorato (2018) e Rohn e Lopes (2015), quando indicam a liquidez e inquietude constantes das experiências.

Para 15(quinze) vagas, a **empresa 02** apresenta necessidade de conhecimento avançado em programas, ferramentas de dados, infra- estrutura tecnológica, linguagens avançadas, criação e uso de códigos, TI e análises estatísticas.

A **empresa 03**, como empresa na área de tecnologia e educação, como habilidade para a categoria “Tempo(experiência)”, só apresenta solicitação para 02(duas) vagas das 10(dez) dispostas, onde o foco é conhecimento prévio comprovado em linguagens tecnológicas.

[...]Experiência com criação de Dashboards; Experiência com Data Analytics;  
[...]Experiência com mensageria (Rabbit, Kafka, etc.

A **empresa 04**, por sua vez, das 20 vagas ofertadas, 08 vagas solicitam experiências com níveis altos de experiência e conhecimento anterior.

Dessas 08(oito) vagas, 04(quatro) vagas enfatizam o tempo necessário de prática que variam de 0-3 anos à 08 anos, destacando 01(uma) das vagas, que além de exigir diversas habilidades para o requerente à funcionário, apresenta como necessária a convocação de 10 a 15 anos de experiência para cada uma dessas habilidades.

A empresa caracteriza-se pelo “mostre-me o que sabe fazer”, mas isso implica fazer bem e fazer bem há muito tempo. Aqui é característica o desejo da empresa por conhecimentos prévios adquiridos que possam fazer frente às situações voláteis que surgirem ao longo do tempo, caracterizando a junção entre experiência adquirida e os, em forma de saberes adquiridos previamente (MANFREDI, 1999).

Para as outras 04 (quatro) vagas, o Tempo (experiência) solicitada para a **empresa 04** como “Habilidade” é apresentada através do conhecimento sólido em linguagens, engenharia e vendas tecnológicas.

A experiência é notoriamente a categoria principal como requisito/habilidade para a contratação das 04 empresas. O tempo através da experiência traz a certeza do que se fez e de que se sabe o que fazer, pressupondo-se que ultrapassados obstáculos, adversidades e incitadas criatividade, já adquiriu-se o conhecimento e vivências necessários para enfrentar o que ainda está por vir.

Certificações e diplomas de ensino superior, ao longo do tempo passaram por modificações, tanto através de mudanças no quando em ambiente social e a relação com o presente (SETTON, 2002). Com o desenvolvimento desenfreado das tecnologias de informação, a lógica da globalização que independe dos indivíduos, o funcionário está sempre sobre o domínio da ansiedade e o medo do futuro com suas incertezas. [...]” O tempo e o espaço são coordenadores do movimento no qual o ser humano aprendem a orientar-se e se desenvolver no universo” (RAVASCO, MAIA E MANCEBO, 2010, p.379).

O quadro a seguir representa a relação das Habilitações Interpessoais com suas Unidades de Registro Unidades de Contexto.

Quadro 8. Relações entre a categoria Habilitação Interpessoal, Unidade de Registro e Unidade de Contexto

CATEGORIA	UNIDADE DE REGISTRO	UNIDADE DE CONTEXTO
<p><b>Habilitação Interpessoal</b></p>	<p><b>Como requisito</b></p>	<p><b>Emp.1</b>[...]Apaixonado por atendimento e tecnologia;</p> <p>[...]Ótimas habilidades com as pessoas - bom ouvinte, gosta de participar de discussões com pessoas de diferentes origens e dispostas a ir além e encantar clientes; Histórico de atendimento ao cliente (desejado); Capacidade de fornecer feedback construtivo (produto, ferramentas, percepção do cliente, comunicação;</p> <p>[...]Capacidade de trabalhar bem em uma equipe altamente colaborativa e multifuncional; Capacidade de prosperar em um ambiente de inicialização dinâmico e em ritmo acelerado; Capacidade de influenciar a priorização em um ambiente ágil; Adaptação à mudança de prioridades e à evolução das necessidades das partes interessadas com abertura e agilidade;</p> <p>[...]Capacidade de trabalhar bem em uma equipe altamente colaborativa e multifuncional; Capacidade de prosperar em um ambiente de inicialização dinâmico e em ritmo acelerado; Capacidade de influenciar a priorização em um ambiente ágil; Adaptação à mudança de prioridades e à evolução das necessidades das partes interessadas com abertura e agilidade;</p> <p>[...]Fortes habilidades de resolução de problemas e capacidade de fornecer orientação e orientação técnica; Habilidades de gerenciamento de curiosidade e desejo de ser responsável por todos os aspectos da construção do produto Nubank em uma equipe altamente focada e em rápido crescimento; Atenção aos detalhes - um olho perfeito em pixels;</p> <p>[...]Incentivamos todos a desafiar o status quo. Não existe uma "equipe de inovação" - contratamos pessoas inovadoras para todas as nossas posições e as incentivamos a questionar constantemente as decisões, a fim de continuar encontrando melhores maneiras de fazer algo. Nosso negócio está crescendo rapidamente e nossa equipe de engenharia deve atender a essa demanda;</p> <p>[...]Capacidade de levantar / mover equipamentos de 25 kg, conforme necessário. Capacidade de trabalhar horas de trabalho fora do padrão, conforme necessário, incluindo finais de semana, feriados e horários baseados em turnos;</p>

		<p>Capacidade de viajar até 50% do tempo, conforme necessário.</p> <p><b>Emp.2</b> Habilitações Interpessoais não são solicitadas como requisito.</p> <p><b>Emp.3</b>[...]Capacidade Analítica e Raciocínio lógico; Ter bom senso estético; Ter coerência e qualidade do design; Servir como uma autoridade na marca e defender a consistência; Habilidade em trabalhar em equipe e flexibilidade;</p> <p>[...]Aptidão para a liderança;</p> <p>[...]Boa comunicação, organização, autonomia; Habilidade em trabalho em equipe; Atenção ao detalhe; Constante reciclagem e aprendizagem;</p> <p>[...]Ser atencioso aos detalhes, organizado, comprometido e com bom raciocínio lógico.</p> <p><b>Emp.4</b>[...]Dispostos a viajar conforme necessário; Comunicação com o cliente e habilidades de negócios;</p> <p>[...]Utilize o tempo disponível com eficiência para obter resultados efetivos e eficientes; Demonstre a capacidade de reunir uma descrição completa e precisa dos problemas / sintomas dos problemas relatados; Conhecimento comprovado para resolver com êxito problemas e reduzir problemas relatados, identificar causas-raiz e encontrar soluções criativas para atender efetivamente às preocupações dos clientes;</p> <p>[...]Mentalidade de gerenciamento de projetos e rastreamento de tarefas- Planejamento e gerenciamento de tempo;</p> <p>[...]Excelentes habilidades de comunicação negociação e apresentação. É necessário um alto nível de energia, iniciativa e comprometimento para permitir que você trabalhe em um ambiente complexo, rápido e desafiador;</p> <p>[...]Prontidão para desenvolver novas habilidades e qualificações; Boas habilidades de comunicação e trabalho em equipe;</p> <p>[...]Habilidades de comunicação; Flexibilidade, trabalho em equipe, responsabilidade; Capacidade e vontade de aprender; Disposição para cobrir a cobertura de serviço;</p> <p>[...]Proficiente em ajuste de desempenho e solução de problemas.</p>
		<p><b>Emp.1</b>[...]Forte atenção aos detalhes e capacidade de priorizar demandas concorrentes; Fortes habilidades de solução de problemas, orientadas a dados e de geração de relatórios; Ser capaz de espiar dentro dos conjuntos de dados e adotar abordagens criativas para os problemas usando esse insight; Sente-se desafiado e energizado em um ambiente em constante mudança; Capacidade de influenciar e direcionar</p>

	<p><b>Como habilidade</b></p>	<p>efetivamente para resultados em um ambiente de ritmo acelerado; Fortes habilidades de comunicação, negociação e gestão de conflitos; Alto nível de energia, criatividade, desenvoltura e resiliência; São capazes de se comunicar com eficiência e também oferecer sessões de treinamento em inglês;</p> <p>[...]Você prospera em equipes dinâmicas, rápidas e orientadas para resultados; Você está com fome e gosta de ser constantemente desafiado a aprender e fazer mais; Você adota conflitos de idéias e gosta de questionar o status quo; Você se adapta rápida e facilmente a situações e prioridades em mudança; Você acredita na criação de ótimos produtos e no excelente trabalho; Você não se contentar com respostas meio cozidas e chegar ao cerne da questão; Você antecipa perguntas e problemas que possam surgir; Você impressiona os clientes e supera suas expectativas em todas as interações; Você é curioso e realmente ouve os clientes; Você entende as vantagens e desvantagens do NuCode para lidar com situações sensíveis;</p> <p>[...]Comece cedo: envolver-se em decisões estratégicas precoces permite experimentação e inovação rápidas; Co-criar: entender as perspectivas de clientes e colegas de trabalho sobre o problema e iterar com frequência; Vá além: descubra o inesperado e desafie a si mesmo e ao nosso produto; Contexto: precisamos pensar bastante e nos conectar ao contexto em que as pessoas estão usando nossos serviços; Humanizar: simpatize com as dores, a demografia e a cultura dos usuários, entenda suas necessidades e emoções para criar experiências que parecerem o mais natural possível, incentivando a confiança e a responsabilidade;</p> <p>[...]Ser referência técnica para a equipe, buscando adaptar e replicar as melhores práticas do mercado, aumentando a fasquia da equipe; Crie vínculos com outras áreas de negócios em todos os níveis da organização, influenciando as decisões de negócios que advogam pelo design centrado no usuário; Inspire uma equipe de designers de produtos, fornecendo direção do projeto e aumentando a qualidade do trabalho de design; Estabelecer e promover uma cultura de equipe saudável que trabalhe em conjunto com parceiros multifuncionais e equipes de design em outros escritórios do Nubank;</p> <p>[...]São motivados a alcançar grandes objetivos audaciosos, em um ambiente digital, altamente complexo e mutável; Profundo entendimento sobre tendências de mobilidade e melhores práticas; Atualizado com a tecnologia de ponta mais relevante e os provedores de classe global; Construir continuamente parcerias estratégicas com os principais parceiros de RH e outras partes interessadas, como Finanças, Jurídico e Conformidade; Desejo ardente de aplicar soluções e tecnologias baseadas em dados para resolver desafios; Apaixonado por formar equipes de alto desempenho e diversas, apoiando-as com conhecimento técnico, orientações claras, prioridades e orientação;</p> <p>[...]Forte atenção aos detalhes; Capacidade de priorizar demandas concorrentes, articuladas com ambiguidade; Pensamento analítico, habilidades orientadas a dados e relatórios; Ser capaz de espiar dentro dos conjuntos de dados e adotar abordagens criativas para os problemas;</p>
--	-------------------------------	--

		<p>Sente-se desafiado em um ambiente em constante mudança; Capacidade de influenciar e direcionar efetivamente;</p> <p>[...]São motivados a alcançar grandes objetivos audaciosos, em um ambiente digital, altamente complexo e mutável; Estar constantemente procurando soluções inteligentes eficientes e obcecadas para oferecer a melhor experiência possível; Apaixonado por construir equipes de alto desempenho e diversas;</p> <p>[...]Comunicação forte para expor falhas e melhorias de processo; Capacidade de construir um forte relacionamento com outras partes interessadas.</p> <p><b>Emp.2</b>[...]Solucionador de problemas entusiasmado, que possui um sólido histórico na estruturação e execução de análises complexas para apoiar a estratégia e funciona bem em um ambiente de ritmo acelerado e em constante evolução; Forte perspicácia nos negócios, capaz de extrair insights e implicações de conjuntos de dados complexos e fazer recomendações acionáveis; Parceiro excepcional que pode trabalhar em estreita colaboração com as partes interessadas multifuncionais e influenciar com sucesso através dos limites da organização;</p> <p>[...]Capacidade de pensar "fora da caixa" e criar soluções comerciais e tecnicamente criativas, além de conforto, trabalhando independentemente e pensando dinamicamente, enquanto ainda lidera esforços estratégicos multifuncionais; Capacidade demonstrada de conciliar múltiplas prioridades e projetos simultaneamente, capacidade de aprender novos negócios e habilidades técnicas rapidamente, adaptar-se a ambientes em rápida mudança;</p> <p>[...]Capacidade de colaborar, criar consenso, entregar e conduzir decisões técnicas com grupos de partes interessadas de vários tamanhos;</p> <p>[...]Capacidade de trabalhar com vários fornecedores e equipes de negócios multifuncionais, para configurar, estabilizar e dimensionar as operações de novos produtos; Fortes recursos de construção de relacionamento e de venda de soluções; Comunicador forte, com capacidade de gerenciar e influenciar os principais stakeholders;</p> <p>[...]Interesse e capacidade de aprender outras linguagens de codificação, conforme necessário;</p> <p>[...]Intuição eficaz para ótimas experiências com produtos e capacidade comprovada de trazê-los à vida, Bom entendimento da posição estratégica e competitiva do Google referente ao Android e Assistant. Paixão por analisar produtos, clientes e dinâmica de mercado; Capacidade demonstrada para produzir narrativas atraentes de produtos e conteúdo educacional; Excelentes habilidades organizacionais, de liderança e analíticas, além de excelentes habilidades de comunicação escrita e verbal; Habilidades comprovadas de projeto, partes interessadas e liderança, com alta atenção aos detalhes e conforto em um setor em rápida mudança e em ritmo acelerado;</p>
--	--	---

		<p>[...]Excelentes habilidades de comunicação;</p> <p>[...]Capacidade de trabalhar com engenheiros de vendas e leads técnicos do cliente para inventariar propriedades de software existentes, definir planos de migração e criar casos de negócios para migrações;</p> <p>[...]Capacidade de se comprometer com um programa de estágio de 12 meses;</p> <p>[...]Excelentes habilidades de comunicação, apresentação, resolução de problemas e gerenciamento, com experiência em traduzir requisitos de negócios em soluções tecnológicas;</p> <p>[...]Capacidade de viajar até 50% do tempo, conforme necessário;</p> <p>[...]Pessoa eficaz e hábil em comunicação;</p> <p>[...]Excelente julgamento de negócios e habilidades de comunicação, Excelentes habilidades analíticas;</p> <p>[...]Capacidade demonstrada de influenciar sem autoridade direta e conduzir mudanças em todos os níveis dentro de uma organização; Excelentes habilidades interpessoais e experiência de trabalho com várias partes interessadas em todo o mundo; Habilidades eficazes de gerenciamento de projetos, resolução de problemas e análise, combinadas com julgamento de negócios impecável;</p> <p>[...]Capacidade de operar efetivamente em um ambiente de equipe em ritmo acelerado, em constante evolução e a capacidade de influenciar e se comunicar de forma multifuncional com todos os níveis de gerenciamento do Google; Habilidades eficazes de comunicação e apresentação escrita e verbal, além de excelentes habilidades de pensamento estratégico e analítico;</p> <p>[...]Visão comercial eficaz, com experiência em gerenciamento de vendas e gerenciamento de canais; Capacidade de lidar com ambiguidade e se adaptar rapidamente às mudanças nas demandas dos negócios; Capacidade de se concentrar nos resultados;</p> <p>[...]Conhecimento aprofundado das mídias tradicionais e digitais, seu cenário competitivo e a capacidade de trabalhar com produtos em evolução e emergentes; Excelente gerenciamento de projetos, habilidades interpessoais e organizacionais, com a capacidade de impulsionar e implementar idéias em um ambiente em mudança;</p> <p>[...]Habilidades de facilitação comprovadas por meio de feedback eficaz dos participantes (por exemplo, índices de satisfação do cliente, feedback de depoimento, etc.); Capacidade e desejo de treinar outras pessoas em facilitação;</p>
--	--	--

		<p>[...]Capacidade de lidar com a ambiguidade e de se adaptar rapidamente às novas demandas dos negócios; Excelente julgamento comercial;</p> <p>[...]Capacidade de influenciar os outros; capacidade de viajar. Recursos comprovados de solução de problemas e analíticos, com a capacidade de desenvolver soluções criativas / não tradicionais para problemas desafiadores e indefinidos; Paixão por trabalhar com produtos de tecnologia e resolver as necessidades dos consumidores. Interesse no ecossistema de notícias e como as pessoas consomem notícias;</p> <p>[...]Habilidades impecáveis de parceria de negócios e excelente julgamento, com capacidade demonstrada de trabalhar em um ambiente multifuncional e de ritmo acelerado e conduzir iniciativas operacionais complexas com uma orientação estratégica; Iniciante, independente e altamente motivado, com um alto limiar para trabalhar com ambiguidade e progredir diante da alta complexidade; Habilidades de comunicação analítica, verbal e escrita muito fortes, com uma capacidade demonstrada de construir argumentos para influenciar resultados em questões complexas;</p> <p>[...]Capacidade de resolver problemas com sólidas habilidades verbais, escritas e de facilitação;</p> <p>[...]Capacidade de se comunicar e influenciar efetivamente em nível executivo; Excelentes habilidades de liderança; Capacidade de gerenciar e desenvolver pessoas de maneira eficaz em um ambiente multifuncional em rápida mudança;</p> <p>[...]Excelentes habilidades de comunicação verbal e escrita, com a capacidade de comunicar grandes mudanças complexas em vários grupos de partes interessadas.</p> <p><b>Emp.3</b> [...]Organizado e com boa comunicação, capaz de realizar follow up com Call Centers, parceiros e clientes; Ótima capacidade analítica, capaz de lidar e interpretar grandes quantidades de dados, prover análises e recomendar soluções; Habilidade para lidar com múltiplas tarefas e goste de trabalhar em um ambiente dinâmico; Orientado a performance; Muito atento a detalhes; Criativo, que goste de resolver problemas e buscar a causa-raiz para melhorar os caminhos; Capaz de dar recomendações para possíveis soluções de problemas novos ou já existentes;</p> <p>[...]Capacidade de lidar com vários projetos simultaneamente;</p> <p>[...]Capacidade de síntese e trabalha bem com tarefas complexas/abstratas; Tem como missão "terminar" em vez de "começar do zero"; Prefere melhorar processos com sua experiência do que reclamar dos existentes; Não pode ver um componente ou estilo novo sendo usado sem razão ;É disciplinado com guidelines e sabe trabalhar com limitações e restrições; É mão-na-massa, ninguém melhor do que você mesmo para fazer acontecer; Auto-responsável e auto-motivado; Sabe dar e receber feedback; Comunicativo e empático;</p>
--	--	--

		<p>[...]Ser muito comunicativo; Ser uma pessoa sempre pra cima e que goste de distribuir sorrisos; Ser flexível e bastante adaptável, duas características TOPs em uma startup; Ser paciente na resolução dos problemas e, ao mesmo tempo, com muito ritmo para levar muita gente pra faculdade! Topar desafios! Aqui nem o céu é o limite, e você pode crescer muito!;</p> <p>[...]Ser focado e ágil; Ser organizado; Ter a capacidade de realizar várias atividades simultaneamente; Ter boa comunicação interpessoal; Ser capaz de analisar problemas e aplicar soluções; Resolutivo; Ser flexível para lidar com problemas novos e de variados tipos; Ser capaz de buscar auto aperfeiçoamento com o tempo; Ter vontade de estudar e aprender sobre configurações avançadas de rede, voip e sistemas operacionais.</p> <p><b>Emp.4</b> [...] Você ama ambientes colaborativos que usam metodologias ágeis para incentivar o pensamento criativo do design e encontrar maneiras inovadoras de se desenvolver com tecnologias de ponta; Indivíduo ambicioso que pode trabalhar sob sua própria direção em direção a metas / objetivos acordados e com abordagem criativa para trabalhar; Indivíduo intuitivo, com capacidade de gerenciar mudanças e gerenciamento de tempo comprovado; Habilidades interpessoais comprovadas, contribuindo para o esforço da equipe, obtendo resultados relacionados, conforme necessário;</p> <p>[...]Uma abordagem empreendedora dedicada e um histórico comprovado na penetração de novas contas, desenvolvendo ótimos relacionamentos com tomadores de decisão, criando casos de negócios atraentes e fechando negócios; Capacidade comprovada de criar e articular propostas de valor atraentes que resolvem problemas de negócios e tecnologia; Boas habilidades de comunicação escrita / verbal;</p> <p>[...]Aluno rápido com mentalidade de crescimento; Dispostos a viajar conforme necessário;</p> <p>[...] Conhecimento básico ágil;</p> <p>[...]Habilidades de questionamento / sondagem, conforme relevantes para o problema e o nível do chamador; Veja oportunidades e implemente melhorias de processo; Capacidade de atender a um conjunto de medidas definidas de produtividade do agente de contas; Disposição para trabalhar em turnos de rotação;</p> <p>[...]Você é rigoroso, criativo e possui boas habilidades interpessoais e de redação; Acima de tudo, você tem um espírito de equipe, com o objetivo de melhor satisfazer as necessidades do cliente;</p> <p>[...]Você ama ambientes colaborativos que usam metodologias ágeis para incentivar o pensamento criativo do design e encontrar maneiras inovadoras de se desenvolver com tecnologias de ponta; Indivíduo ambicioso que pode trabalhar sob sua própria direção em direção a metas / objetivos acordados e com abordagem criativa para trabalhar; Indivíduo intuitivo, com capacidade de gerenciar mudanças e gerenciamento de tempo comprovado; Habilidades interpessoais comprovadas, contribuindo para o esforço da equipe, obtendo resultados relacionados, conforme necessário.</p>
--	--	---

Na categoria Habilitação Interpessoal como requisito, a **empresa 01**, apresenta 06 vagas das 11, com solicitações diversas para cada, destacando sempre a “capacidade” necessária como imprescindível.

Para 02 (duas) vagas, eles utilizam a mesma especificação, sempre valorizando a capacidade de trabalhar bem em equipe, a prosperidade, dinamismo, influência e adaptação à mudanças.

Inserindo rotineiramente as práticas à interação, abrangendo também ordem da estrutura, os agentes conectam suas práticas de forma imediata à interação, abrangendo também de forma macro, integrando o indivíduo e integrando-o à sociedade (MONTALVÃO, NEUBERT, SOUZA, 2011).

Em uma das vagas, o candidato deve possuir fortes habilidades desde capacidade de resoluções, gerenciamento a captação de detalhes:

[...]Fortes habilidades de resolução de problemas e capacidade de fornecer orientação e orientação técnica; Habilidades de gerenciamento de Curiosidade e desejo de ser responsável por todos os aspectos da construção do produto Nubank em uma equipe altamente focada e em rápido crescimento; Atenção aos detalhes - um olho perfeito em pixels.

A inovação é a habilidade interpessoal solicitada para 01(uma) das vagas, objetivando o trabalho sempre em pró do crescimento da empresa.

Devemos lembrar que o capital é o formador de regras e o trabalho é sujeito a elas (ROHN E LOPES, 2015). Como meta das organizações, em suas bases, temos o lucro, visto o sistema capitalista em que se inserem. A urgência necessária de atualização e inovação, não permite uma maior construção histórica. A expectativa de profissionais especializados para um rápido retorno capital não permite enraizamentos (FURLAN E MAIO, 2016). Segundo Wood(2001), a visão do lucro é anterior a um conceito, parecendo ter estado sempre lá, em algum lugar, esperando para crescer e amadurecer. Educacionalmente, o capitalismo não agiria diferentemente. As relações de propriedade estabelecem as estruturas e conjunturas, incluindo aí, as formas educacionais, tornando as relações de trabalho e seus componentes entrelaçados, ligando-os ao desenvolvimento de instituições sociais e educacionais (DEITOS, ZARDINI E ZARDINI, 2016).

[...]Incentivamos todos a desafiar o status quo. Não existe uma "equipe de inovação" - contratamos pessoas inovadoras para todas as nossas posições e as incentivamos a questionar constantemente as decisões, a fim de continuar encontrando melhores maneiras de fazer algo. Nosso negócio está crescendo rapidamente e nossa equipe de engenharia deve atender a essa demanda.

E para a última das vagas solicitadas com base na Habilidade Interpessoal, a exigência é a entrega ao trabalho, já que a empresa solicita capacidade física, a não perspectiva de rotina, sabendo que não haverá um cronograma e permanecerá longe de sua residência a maior parte do tempo. Linhares (2014), registra que para um reconhecimento tanto da empresa, quanto dos indivíduos em questão é necessário do que ele designa “um desapego narcisístico” através do reconhecimento do “outro”, revelando-se através dessas situações, o elemento determinante para a solidariedade e vínculo social.

[...]Capacidade de levantar / mover equipamentos de 25 kg, conforme necessário. Capacidade de trabalhar horas de trabalho fora do padrão, conforme necessário, incluindo finais de semana, feriados e horários baseados em turnos; Capacidade de viajar até 50% do tempo, conforme necessário.

A **empresa 02** não solicita requisitos para a categoria “Habilitação Interpessoal”.

A **empresa 03**, para 10(dez) vagas solicita habilitações interpessoais para as 04(quatro) vagas.

Duas dessas vagas solicitadas valorizam uma boa capacidade de raciocínio lógico, atenção, capacidade analítica e habilidade em trabalhar em equipe.

Outras duas das vagas propostas solicitam aptidão para liderança, atenção ao detalhes e habilidade em trabalhar em equipe.

As especificações para a **empresa 03** correm entre habilidade, aprendizagem, organização pessoal, flexibilidade e atenção aos detalhes.

A **empresa 04** possui 07(sete) vagas oferecidas para a categoria “Habilitação Interpessoal”, Unidade de Registro “Requisito”, das 20 vagas dispostas.

Das 07(sete) citadas anteriormente, uma vaga invoca a necessidade de disponibilidade integral às necessidades da empresa:

[...]Dispostos a viajar conforme necessário; Comunicação com o cliente e habilidades de negócios.

Vemos que 02(duas) das vagas exigem como especificação das habilitações a capacidade de lidar com problemas em vários estágios desde: o reconhecimento, passando pela perfeita descrição, conhecimento e solução proposta.

A necessidade de excelente habilidade em comunicação é ressaltada em 03(três) vagas da **empresa 04**, aliado a um bom trabalho em equipe.

A empresa sinaliza a preferência por características que facilitem o relacionamento positivo com outras pessoas e gerem resultados edificantes dessas conexões. Como Alexim e Lopes (2003) bem afirmam, o enfoque de competências só pode representar um enriquecimento profissional no mercado se o colocamos na esfera das relações possíveis de trabalho, trazendo como resultado para a integração, a produtividade.

Antunes (1999), alerta para o caos das práticas organizacionais advindas com a pós-modernidade. A eficácia e resultados são o cerne e alma do trabalho, podendo ser utilizados qualquer meio pra atingi-los. Os valores elásticos, mudam de acordo com a necessidade das empresas, tornando muito mais difícil a internalização, formadora de cultura da empresa (ANTUNES, 1999).

O perfil do mercado atual busca um mix de habilidades técnicas, comportamento, atendendo a um chamado inicial de requisitos, valorizando a comunicação, o saber trabalhar em equipe, pró-atividade e procura constante de aprendizados.

Com relação à Unidade de Registro “Habilidade” na Categoria Habilitação Interpessoal, a **empresa 01**, como empresa financeira, atuante na área tecnológica, solicita 08 entre 11 vagas. Em suas 08(oito) vagas, as especificações são longas e variadas para cada uma, exigindo que os candidatos sejam hábeis em diversas áreas. Palavras como: “Fortes habilidades”, “Alto nível”, “Forte atenção”, “Habilidades orientadas”, “Capacidade de influenciar”, “Energia fora do comum”, fazem o próprio candidato classificar-se e sentir-se distinto do demais. Conseguir que as diversas necessidades profissionais sejam moldadas e profissionalizá-las é a base das habilitações interpessoais (CAMPOS, 1993), lembrando que por mais preparado profissionalmente na área técnica, serão as formas de manter uma produtividade eficaz, lidando com situações das mais diversificadas, apresentando a forma mais eficiente de conviver, solucionar e administrar os cenários que venham

a se formar dentro da empresa que realmente farão a diferença quanto às exigências para um bom funcionário na atualidade ( SILVA E TEIXEIRA, 2012).

06(seis) vagas apresentam detalhamentos que pedem desde motivação, curiosidade, simpatia às dores, pró-atividade, e alta adaptação a múltiplos fatores, muita criatividade, forte atenção aos detalhes, valorizando a ousadia e ambição.

O mercado molda o mundo líquido que é incapaz de manter a forma. Esse mundo desafia e ameaça a capacidade da humanidade de acompanhar o ritmo das transformações que são impostas (BAUMAN, 2001), provocando uma eterna corrida ao novo e instável aprendizado.

A **empresa 02** para 25 vagas das 37 dispostas, solicita habilitações interpessoais.

A empresa de tecnologia para cada área da Unidade de Registro pede multifuncionalidades nas próprias habilitações.

Para uma das vagas, pelos adjetivos utilizados para identificar os possíveis selecionados, vemos a diversidade e ampla da habilitação pessoal pretendida: “Solucionador”, “Perspicácia”, “Parceiro Excepcional” e “Influenciador”.

Para 18(dezoito)vagas, inferimos que o essencial é a capacidade. Utilizando o termo ‘Capacidade’, a **empresa 02** consegue ambientar o candidato no que ele deve poder fazer. Sempre visando a multifuncionalidade, inclusive à nível de estágio. A empresa analisa o funcionário de acordo com o ambiente que consegue criar e inserir-se. Paulo Freire(1975), afirmava que não havia como analisar e educar o homem sem essa correlação, entretanto, seguindo a lógica atual mercadológica, a empresa, aliada ao atual cenário de ideais, consumo e eficiência, prega a ideia de que o próprio indivíduo (funcionário) é o responsável pela consequência de seus atos, incluindo o sucesso e o fracasso (RAVESCO, MAIA E MACEBO, 2010), caracterizando esta sociedade de consumo como uma sociedade líquida (BARBOZA, 2015).

A comunicação é solicitação presente em 11(onze) das vagas, navegando também entre as vagas que solicitam capacidades e habilidades analíticas.

A comunicação possibilita a criação e o compartilhamento de informações, permitindo assim, que cooperem mais entre si e se organizem dentro da organização (KREPS, 1990). Correlaciona-se aqui a comunicação com eficiência e

eficácia (PUTMAN; PHILLIPS E CHAPMAN, 2004), considerando-a tanto uma habilidade que torna os indivíduos(funcionários) mais eficientes no seu trabalho quanto a influenciadora no trabalho inteiro de uma organização.

A capacidade de resiliência é aparente em 08(oito) vagas, quando o saber lidar com as mudanças e promover essas mudanças é base de solicitação para o candidato.

A flexibilidade é solicitada. O funcionário deverá saber atuar em diversas situações, adaptados a demanda do momento. É a vigente “Cultura de Cassino” que Bauman (2001, p.199), citando Steiner, relembra: A atualização mercadológica deve ser rápida. Deve durar até que a bolinha comece a rolar novamente.

[...] Na cultura do cassino, a espera é tirada do querer, mas a satisfação do querer também deve ser breve, deve durar apenas até que a bolinha da roleta corra de novo, ter tão pouca duração quanto a espera, para não sufocar o desejo, que deveria preencher e reinventar (BAUMAN, 2001, p.199).

A **empresa 03** solicita 05 vagas com habilidades interpessoais. Com uma linguagem informal, a empresa exige candidatos com alta performance e proficiência, ressaltando sempre a importância da “capacidade”.

Em 04(quatro) vagas é exigido o foco no poder de comunicação do candidato, destacando em 01(uma) das vagas, a intensidade do ser “muuuito comunicativx”.

A importância de “se bastar”, não precisando necessariamente de motivações externas para o bom desenvolvimento do trabalho é notável quando em 02(duas) vagas relaciona; “auto responsável”, “auto motivado” e “auto aperfeiçoamento”.

Novas formas e critérios, são buscados incessantemente, diariamente, através de inovações. Inovações essa que afetam sensivelmente formas e critérios de seleção (MACULAN, 2005). Bauman (2001), denomina essa capacidade de “se bastar” como circunstancial, condição necessária a uma pessoa pronta a assumir suas próprias inclinações, assumindo qualquer tarefa que venha a surgir, capaz de controlar-se, não acostumando-se em si mesmo quando a situação exigir ajustar-se e refocalizar de imediato suas próprias vontades, demonstrando com isso, não possuir vínculos, restrições comportamentais, compromissos ou ligações emocionais que venham ser obstáculos para a empresa (BAUMAN, 2001).

A capacidade de lidar com várias situações simultaneamente com todas as exigências que esses projetos apresentarão, utilizando agilidade e dinamismo, estão presentes nas solicitações da 05(cinco) vagas, da **empresa 03**.

Barboza (2015), volta também sua atenção ao trabalho tecnológico e como ele atua na modernidade líquida. Como a rapidez do que é aprendido influencia na rapidez desempenho do trabalhador. Ressaltando que o indivíduo é responsável por sua condição de empregabilidade e conhecimento.

[...]Na linguagem virtual, que estamos mais do que inseridos, o trabalho precisa de up grades diários. Na modernidade líquida foi inserido o termo “empregabilidade”, que nada mais é do que o indivíduo se manter empregável no mercado, em qualquer organização e diante de qualquer circunstância. Isto significa que a responsabilidade de capacitação e atualização do trabalhador não é mais em conjunto com o governo e com as organizações, mas sim de cada um. O profissional que não se atualiza, não adquire novas habilidades profissionais e pessoais constantemente, pode estar fadado ao desemprego. Nessa busca desenfreada de atender as demandas dessa nova realidade profissional, que os indivíduos se tornam instáveis e pouco previsíveis. A receita do bom currículo, do profissional perfeito e desejável, passou a uma “folha em branco” onde as informações são incluídas e excluídas diariamente e diante de cada situação (BARBOZA, 2015, p.166).

A **empresa 04** em 07(sete) vagas das 20(vinte) dispostas, solicita Habilidades Interpessoais como habilidade.

Levando em questão a agilidade, dinamismo, há 04(quatro) vagas.

O trabalho em equipe é valorizado em 01(uma) vaga, sendo que para as 06(seis) outras vagas restantes, o pensamento deve ser como melhorar e gerenciar os processos do trabalho em equipe. O saber trabalhar em equipe é mister nas preferências profissionais mesmo nas empresas de tecnologia. Entretanto a preocupação comportamental com a coletividade nem sempre está voltada somente para ao aumento do lucro e aumento da produtividade de uma empresa. Funcionários unidos transformam o ambiente e projetos passam a fluir de forma mais positiva (NEIVA, 2018). É necessário ter mais do que qualificações. Soluções para cada empreendimento devem ser habilidades inerentes ao cargo.

Bauman (2009), ressalta a complexidade em uma relação de vários membros que necessitam produzir em conjunto. Conseguir realizar e participar de tal ação, exige uma capacidade de flexibilização social e resiliência excepcionais.

[...] Contudo, não podemos explicar todo o sentido de cultura sucintamente. Tal qual a gestão, são inúmeros os caminhos, relações e conceitos e dentro do conceito, há uma aceitação tácita de uma relação social desigual e assimétrica: a divisão entre os atores e os receptores ou objetos da ação, entre agir e sofrer o impacto da ação, entre gerentes e gerenciados, instruídos e ignorantes (BAUMAN, 2009, p.73).

O “trabalhar bem em equipe é essencial”. Reichers (1985) expõe essa necessidade do “poder” do trabalho em equipe, quando defende que a organização é o conjunto de coalizão de forças, emitindo e despertando energias, identificação e comprometimento dos membros participantes.

## **6 REFLEXÕES TEÓRICAS SOBRE AS ANÁLISES**

### **6.1 Técnica de análise de dados**

Em abril de 2020, foram verificadas 04 (quatro) organizações tecnológicas, através de vagas disponibilizadas em suas páginas na web: duas estadunidenses, o Google e a IBM e duas startups brasileiras, o Nubank e a Quero Educação. Utilizou-se então como técnica e metodologia, a análise de conteúdo, classificando as vagas em 04(quatro) categorias: Diplomas, certificações, Tempo (Experiência) e Habilidades Interpessoais. Para cada categoria, foram utilizadas 02(duas) unidades de registro; requisitos e habilidades que se apresentam de formas separadas, mas estão interligadas e se articulam.

Diante da metodologia proposta, o estudo utilizou somente dados disponibilizados na internet. Assim, percebeu-se que os dados poderiam ser modificados pelas empresas com uma rotatividade que poderia atrapalhar o cenário ao fim do estudo. Focamos, então em um mês específico para as vagas. Em contra partida, toda a pesquisa foi realizada durante a pandemia do COVID-19, impedindo assim, maior trânsito para conhecimento mais profundo das organizações citadas.

As vagas dispostas foram analisadas utilizando a metodologia de Bardin (2010): pré-análise, codificação, categorização e aprofundamento com inferências.

1. Pré-análise – Foram coletadas vagas disponíveis nos sites das empresas 01,02,03 e 04.
2. Codificação – Foram separados o tema central: “*Aquisição de Capital Humano*”, as categorias, *Diplomas, Certificados, Tempo (Experiência), Habilitações interpessoais* e as unidades de registro, como requisito e como habilidade.
3. Categorização – Separamos cada unidade de registro para uma colocação, visando avaliar de forma científica, as preferências solicitadas para as vagas.
4. Inferências – Apoiamo-nos, seguindo Bardin (2010) nos elementos constitutivos comuns da comunicação: por um lado, a mensagem, através da significação e código e seu canal; por outro lado, o emissor e o receptor.

O encontro entre a codificação e categorização foi a parte mais trabalhosa, devido ao tamanho das empresas. Foi necessária a avaliação de cultura, missão e opiniões. Citando (Urquiza e Marques, 2016), a pesquisa em alguns momentos assemelhou-se a um estado de arte.

[...] Entretanto, ao longo do tempo, têm sido cada vez mais valorizadas as abordagens qualitativas, utilizando especialmente a indução e a intuição como estratégias para atingir níveis de compreensão mais aprofundados dos fenômenos que se propõe a investigar (MORAES, 1999, p.7).

Em uma modernidade líquida, vemos se a educação líquida sobressai-se sobre a sólida (Bauman, 2001). É necessário entender o contexto de todas as empresas com suas demandas e avaliar com isso, o que é necessário para um possível candidato ser considerado apto. Analisando as vagas de quatro empresas de tecnologia, em abril de 2020, infere-se que a diversidade de pré-requisitos está fortemente presente e cada vez mais específicos, tanto a nível de graduação ou certificação.

Tratou-se de uma pesquisa qualitativa que utilizou dados apresentados em sites e páginas das empresas abordadas, aplicando a análise de conteúdo. Citando Richardson: [...] A abordagem qualitativa de um problema, além de ser uma opção do

investigador, justifica-se, sobretudo, por ser uma forma adequada para entender a natureza de um fenômeno social (RICHARDSON, 2008, p. 79).

Foram realizadas pesquisas de dados (vagas e suas especificações) aplicadas em sites de empresas especializadas em tecnologia que contemporaneamente têm realizado contratações, sem necessariamente exigir diplomas de graduações. Serão escolhidas de acordo com sua diversidade no campo de ensino (tecnológico, comercial e sociológico), pretendendo assim, reconhecer as diferentes opiniões.

Levantamos junto aos sites das próprias empresas e reportagens a questão da necessidade ou não de possuir um diploma de graduação e analisaremos a ação do tempo como suporte para essa mudanças rápidas, exigentes quanto as estratégias seguindo as variáveis do filósofo Zygmunt Bauman quanto a fluidez das coisas (BAUMAN, 2009).

Devido a necessidade de uma análise multifacetada dos dados coletados nas entrevistas, levando em consideração o contexto social e histórico sob o qual foram produzidos, foi realizada uma análise de conteúdo para o estudo, interpretando os dados obtidos, garantindo assim, o suporte necessário para análise. Bardin estabelece a análise de conteúdo como:

[...] Um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens. ... A intenção da análise de conteúdo é a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção (ou eventualmente, de recepção), inferência esta que recorre a indicadores (quantitativos ou não) (BARDIN, 2006, p. 38).

Para que fosse possível atingir o objetivo geral e objetivos específicos do projeto, organizamos as atividades da seguinte forma:

Quadro 9. Organização de metas projetadas pela autora

Fases da pesquisa	Meta
Objetivo Geral	Analisar como a forma de aquisição de capital humano que as empresas de tecnologia têm utilizado, sem a necessidade de um diploma de graduação, permitem aos indivíduos suas formações se solidificarem totalmente.
Objetivo específico I	Análise de vagas em empresas especializadas em capital humano e empresas de tecnologia.
Objetivo específico II	Identificar, como a teoria “Tempo”, avaliando como o capitalismo e capital cultural influenciam no papel da renovação profissional seguindo como base norteadora as variáveis de Zygmunt Bauman.
Conclusão	Análise através da Análise de conteúdo

## 6.2 Teorias das análises

As empresas disponibilizam vagas e não é clara a preferência para a contratação, o diploma de graduação, a certificação ou o tempo (experiência).

Alunos ainda em aprendizado nas instituições de nível superior não possuem a certeza de que o tempo e energia disponibilizados nos estudos será melhor avaliado para uma contratação do que as certificações profissionalizantes que demandam um menor tempo exigido para sua concretização.

As empresas de tecnologia pesquisadas em sua maioria solicitam como requisito de importância para a contratação diplomas de graduação, mas através do estudo verificou-se ser as certificações tanto em requisitos, quanto em habilidade, o cerne nas contratações, seguindo logo em seguida, o tempo (experiência) como requisito.

Como Santos (1994) define, temos um plano sócio-cultural amplo e contraditório quanto ao paradigma da modernidade que procura preencher espaços em transição.

Produto da modernidade líquida, as certificações trazem os conhecimentos, habilidades, atitudes e competências necessárias para um sistema produtivo (Alexim e Lopes, 2015), procurando diariamente novas formas quanto à seleção no mercado (Maculan, 2005).

O capitalismo que exige lucros sobre a educação de certa forma negligencia o ser social (Rohn e Lopes, 2015), negligenciando a construção da sua história e os seus porquês.

A certificação é uma busca rápida que satisfaz tanto a aprendizagem rápida, por isso fluida quanto o encontro de profissionais especializados (BAUMAN, 2010) e (FURLAN E MAIO, 2016).

Vantajosa na atualidade, as certificações alcançam quase todas as áreas tecnológicas, adaptando e satisfazendo rapidamente necessárias respostas solicitadas incessantemente pelos indivíduos e mercado, sendo agente transformador tanto da de agir, do trabalho, quanto da sociedade (MORAES E NETO, 2005).

Vemos como as diplomações, referentes a “Educação Permanente” são preteridas pelas certificações, referentes a “aprendizagem permanente”.

Mudando a forma da educação é imprescindível aprender rapidamente (BAUMAN, 2001) e (SIGAHI E SALTORATO, 2018). As instituições de ensino superior, conforme a análise no estudo, não são suficientes para capacitar a pessoas (profissionais) para o tipo de esforço e sacrifício que encontram às portas (BAUMAN, 2012). Apesar da praticidade, nossas instituições não conseguiriam acompanhar e mudar quantas vezes fosse exigido (BAUMAN, 2009). Segundo Rodrigues (2003), a capacidade de críticas e escolhas foi cerceada mesmo com todos avanços científicos.

As graduações, forma atual para obtenção de diplomas à nível superior, caracterizam ainda a modernidade sólida e seus enraizamentos, sinalizando a necessidade de transformar e criar os saberes (RODRIGUES, 2003).

As certificações conseguem assim, satisfazer a procura desenfreada da inovação (MACULAN, 2005), característica base da sociedade pós-moderna, aliada à fluidez, sempre exigindo novas sensações, novos empreendimentos, novos conhecimentos e novos consumos (BAUMAN, 2011), trazendo de forma rápida para as empresas, tanto o fluxo de produtividade quanto o consumo, ao contrário de uma forma educacional rígida, duradoura e imobilizada pelas transformações sociais (JÚNIOR E EDIT, 2013).

Em contrapartida, vemos metas, através das certificações se sobrepondo a uma construção histórica individual (ROHN E LOPES, 2015), não permitindo o enraizamento das informações (FURLAN E MAIO, 2010).

Durante a passagem pelo ensino superior o indivíduo vislumbrará o universo Profissional em que será inserido, formando uma base realista, emocional. Fato que transfere para o indivíduo a real dimensão à cerca da profissão (SOUSA E GONÇALVES, 2016).

Solidificando-se como forma educacional, a educação em uma instituição de ensino superior, proporciona uma divisão na história do indivíduo que o diferencia diante da fluidez na pós-modernidade (BAUMAN, 2001).

Ao contrário dos cursos que promovem certificações, as instituições de ensino superior, ainda mantém a forma, estilos, crenças e convicções, mantendo-se sólida em verdades e hábitos, garantindo um aprendizado de longa duração, perene (PALLARES-BURKE, 2004).

Um aspecto muito importante a considerar refere-se a categoria Tempo, como fator experiência, ou seja, acúmulo de conhecimentos ou habilidades. O tempo aparece como um dos principais protagonistas contemporâneos, caracterizando com isso que os princípios da educação no passado não se identificam com a sociedade contemporânea (JÚNIOR E EDIT, 2013).

Bauman (2008), já indicava, anteriormente, educação, como um produto que pode ser desatualizado, sendo um projeto social da modernidade (BAUMAN, 1999), o poder que dele emana é registrado em um espaço-tempo determinado.

O tempo, como experiência, é exigido por um mercado de trabalho que não crê mais que o diploma de ensino superior seja o mais relevante. Essa crença foi abalada e diminui gradativamente (BAUMAN, 2012), motivado pelo afastamento das instituições do seu papel de mobilidade social, uma vez que não conseguiram acompanhar com a mesma agilidade o tempo do mercado e tiveram sua narrativa,

orientação e relações com o tempo e espaço transformados (RAVASCO, MAIA E MANCEBO, 2010).

A performance através do tempo(experiência), passou a denotar conhecimento adquirido por experiências que além de enriquecedoras, tornaram-se assinatura, atestado de expertise adquirida com notório saber, através de trajetos percorridos.

As empresas de tecnologia entendem o que Bastos e Gonçalves (2015), analisam como a emergência da modernidade que pretende escolher o futuro, delineando-o nas práticas reais do presente.

Nota-se a importância dada em uma seleção de novos funcionários à certeza do que se fez e do que se sabe fazer, antevendo com isso que obstáculos e adversidades foram vencidas, trazendo com isso o conhecimento e tranquilidade necessários para a resolução de novos problemas e criatividade para novos projetos, como uma “massa fluida” (MINKOWSKI, 1965), (BERGSON, 2006), sempre ressignificando-se.

Outro tópico a considerar, surgindo ao longo da pesquisa de forma que não poderia ser negligenciado e tornou-se categoria: habilitações Interpessoais.

Aliada as novas e muitas qualificações, vemos surgir com grande importância, a solicitação de habilidades, relacionada a desempenhos profissionais (A. DELL PRETTE E DEL PRETTE, 2001), designada também como “inclusão qualificada reestruturada”.

Notou-se durante a pesquisa a significativa importância dada a esse perfil, pelas empresas de tecnologia, levantando uma outra categoria antes não proposta, entendendo assim, exigências e capacidades que afetarão qualificação profissional, funcionalidade, produção e capital (FERRETI, 2007), alcançando uma importância tal na modernidade líquida para o mercado que vem a ser conceituado como diretriz para a formação do trabalhador (FERRETI e JÚNIOR, 2007).

A importância dada assim ao “saber lidar” com toda a gama de situações envolvidas ao serviço: primeiro contato, entendimento, empatia, resolução do problema, envolvimento com a equipe, criatividade, entre outras, é agora, imprescindível, além das qualificações técnicas.

Alertando para a parte negativa do cenário em questão, Bauman (2009) alerta que essas torrentes de habilidade, condições, agilidades e permanentes mutações, traz em si, a frustração nos excessos, além de uma formação pessoal que está totalmente separada da educação regular, exigindo uma nova forma de ensino voltada

para o sucesso e eficácia através de habilidades básicas e específicas (SAMPAIO E FRANÇA, 2009) e (SILVEIRA E TEIXEIRA, 2012).

Tratamos como importância para o estudo o accountability. É necessário informar que o conceito têm se expandido de forma significativa, trazendo diversas definições. Para Schedler (2004), o conceito é evasivo, não possui clareza nos limites e é uma estrutura interna confusa. Para Mulgan (2000) é complexo e camaleônico. Já O`Donell (1998), restringe a abrangência do conceito apenas a mecanismos de controles de formas e institucionalização de atuação, declarando que a função de responsabilidade das agências estatais envolve desde a supervisão de rotina a sanções legais.

As mais discutidas e que destacaremos à princípio aqui para um inicial conhecimento são as tipologias clássica de O`Donell (1998): a accountability horizontal e accountability vertical. A accountability horizontal é entendida como “a existência de agências estatais que têm o direito e o poder legal e que estão de fato dispostas e capacitadas para realizações que vão desde a supervisão de rotina a sanções legais ou até o impeachment contra ações ou missões de outros agentes ou agências do Estado que possam ser qualificados como delituosos, visto ser na accountability horizontal que agentes públicos se controlam mutuamente (O`DONELL, 1998), (XAVIER, 2011). O`Donell (1998) tipifica a accountability vertical como “ações realizadas, individualmente ou por algum tipo de ação organizada e/ou coletiva em referência àqueles que ocupam posições em instituições do Estado, eleitos ou não.

Como apoio à reflexão, levamos em consideração uma terceira accountability: a oblíquo.

Xavier (2011) e Schmitter (2007), em seu estudo, a ressaltam como uma das mais importantes formas.

[...] Este tipo de accountability se refere à relação de cobrança exercida pelas diversas organizações da sociedade civil que indicam candidatos, nem participam das eleições, mas que são capazes de mobilizar cidadãos para defender seus direitos (XAVIER, 2011).

As certificações como nova dimensão da educação, trazem através das perspectivas de introdução ao mercado, uma nova percepção da sociedade.

Universidades mudaram através da responsabilidade, visando todas as necessidades contemporâneas do mercado. Por outro lado, a Universidade deve ser, ela própria, responsável pela verificação de mudanças e suas frequências quanto à pedagogia profissionalizante, tornando tal ato um senso comum, criando saberes, com o objetivo sempre de enriquecimento individual, mas voltado para uma comunidade mais ampla (RODRIGUES, 2003).

Bauman (2009), alerta e orienta: “As condições de ação e estratégias de reação envelhecem rapidamente e se tornam obsoletos antes de os atores terem uma chance de aprendê-las efetivamente” (BAUMAN, 2009, p.7).

Para as empresas pesquisadas, a importância a novas linguagens e novas ciências tecnológicas é verificada através das vagas disponibilizadas, onde as linguagens são extremamente específicas e complexas. Em plena explosão de transformações tecnológicas e da informação o fator indispensável como o “saberes” para uma colocação no mercado, segundo D`Ângelo (2002), indica o desaparecimento do que não possui linguagem mecânica, indicando também o fim das metanarrativas.

É importante ressaltar a relevância das relações interpessoais na modernidade para o aproveitamento no mercado dos egressos que constituem as diversas demandas interpessoais.

Ávila (2005), afirma “fundamental ter em consideração as características das sociedades e das economias atuais, não só para perceber o modo como estas condicionam a evolução dos modelos e práticas de educação de adultos, mas também para perceber a relação entre essas transformações e as várias dimensões da existência social” (ÁVILA, 2005, p.346).

Sendo assim, o Estado, responsável por diretrizes pedagógicas, deve através de cobranças entre agentes e entidades, verificar com uma visão ampla, de como essas informações interferirão de forma positiva e eficaz para a organização e a sociedade.

Com o objetivo do cumprimento de metas, preservação do bem estar e respeito entre todos, sempre visando além da qualificação profissional, a funcionalidade, produção e o capital (A.DELL PRETTE, DELL PRETTE, 2001), (FERRETI, 2007).

Como diretriz para a formação do trabalhador (FERRETI E JÚNIOR, 2007) e atualização do conceito de qualificação, segundo as perspectivas do capital (MACHADO, 1996), as habilitações interpessoais, agregada ao “saber técnico”,

devem ser analisadas e engajadas para uma nova educação regular e com uma nova forma de ensino com foco.

## **7. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Para iniciar-se a pesquisa, constatou-se que havia um questionamento quanto ao que era solicitado em seleções de empresas de tecnologia quanto a formação necessária para a formação do capital humano: A forma de aquisição de capital humano que as empresas de tecnologia têm utilizado, sem a necessidade de um diploma de graduação, permitem aos indivíduos suas formações se solidificarem totalmente?

Com o estudo realizado, alcançamos os objetivos gerais originais lançados: analisamos como a forma de aquisição de capital humano que as empresas de tecnologia têm utilizado, sem a necessidade de um diploma de graduação, permite aos indivíduos que suas formações se solidifiquem totalmente.

O objetivo específico inicial era: analisar, investigar e identificar o que tem sido mais vantajoso para as empresas quanto à contratação de novos funcionários: os diplomas adquiridos com as graduações ou as certificações. Identificamos então, através da análise das vagas categorizadas e classificadas em devidas unidades de registro que as empresas estudadas consideram para a contratação de um futuro funcionário, além da formação regular, através do diploma de graduação; a também certificação, sempre atualizada; a experiência comprovada em serviços e habilidades no “saber fazer” e em diversificações das habilitações interpessoais.

E por conseguinte, o segundo objetivo específico era o quanto o tempo (experiência) influenciaria em todo o processo de renovação profissional. Para isso, categorizou-se o fator “Tempo”. Inferimos através da análise realizada sobre as vagas dispostas que as quatro empresas consideram a experiência (Tempo) fator importante e essencial para a formação profissional, conjuntamente com as outras categorias listadas.

No início do estudo entendemos que seriam necessárias três categorias para que conseguíssemos estabelecer parâmetros válidos para abranger as áreas necessárias que informariam o resultado esperado. Percebemos porém que, para que

a análise fosse completa e fidedigna, seria necessária mais uma categoria: a de Habilitações Interpessoais, sendo atualmente, para as quatro empresas estudadas, base para saber lidar com obstáculos e certeza de conhecimentos de diversas situações a nível social, imprescindíveis para uma convivência que leve a uma maior produtividade.

A categoria “Habilitações Interpessoais” que se apresenta nas descrições de 03 (três) das 04 (quatro) empresas tecnológicas do presente estudo como requisitos e de 04 (quatro) das 04 (quatro) como habilidades para seleções de novos funcionários, veio a revelar uma nova necessidade profissional. Verificamos com isso, através das análises haver uma transformação gradual e incessante na forma das exigências profissionais em que a necessidade de múltiplas habilidades é visível.

As empresas em suas solicitações para vagas não se restringiram a especificar somente uma das categorias propostas ou mesmo entre elas (as categorias), solicitar exclusivamente requisitos ou habilidades.

A partir de nossos dados pode-se observar que o hábito de aprender não tem sido restringido aos limites do campus de uma instituição de ensino superior. Os diplomas de graduação são apenas uma parte de uma fórmula que envolve diplomas de graduação, certificações, tempo, através da experiência e habilitações para se alcançar o sucesso profissional.

A metodologia através análise de conteúdo utilizando o método de Laurence Bardin, foi bastante satisfatória, permitindo com a categorização apresentada das vagas uma visão detalhada da classificação, enquadramento e posicionamento das solicitações para as seleções de emprego no mercado durante a análise.

Como uma visão favorável à melhoria e evolução do processo educacional voltado para o mercado de trabalho, sugerimos como uma das formas de acompanhamento para os saberes necessários seja a accountability, modo de prestação de contas governamental, da tipologia oblíqua, através de diversos setores, apresentando-se como uma forma eficiente para uma fiscalização e cobrança, voltados para mudanças e atualizações na educação através dos saberes. Outra forma necessária é o reconhecimento da própria Universidade ou Instituição de Ensino Superior reconhecendo que devem ser elas próprias verificadoras das mudanças necessárias através de suas diretrizes pedagógicas para um melhor acompanhamento das necessidades demandadas do mercado de trabalho.

Gostaríamos de destacar que embora esta investigação tenha conseguido responder todos os objetivos pretendidos, sentimos falta de uma observação mais próxima junto à empresa de tecnologia, fato que permitiria avaliar as seleções relatadas, possivelmente pessoalmente, junto aos setores responsáveis, fato que deverá ser levado em consideração para uma futura continuação da pesquisa. Desse modo, chegamos ao final deste estudo nos sentindo esperançosos que as sementes aqui plantadas darão novos frutos.

## REFERÊNCIAS:

- ACHUTTI, C. Novas carreiras requerem novos aprendizados. **Revista Época**. Disponível em <https://epocanegocios.globo.com/colunas/Novos-tempos/noticia/2018/03/novas-carreiras-requerem-novos-aprendizados.html>. Acesso em 02 de fevereiro de 2020.
- ADELMAN, M. **Visões da pós-modernidade**: discursos e perspectivas teóricas. Sociologias. Nº 21, Porto Alegre. Jan/Jun 2009, p.184.
- ADORNO, T. W. **Educação e Emancipação**. Tradução Wolfgang Leo Maia. São Paulo. Ed. Paz e Terra. 2012.
- ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 2008. Col. Primeiros Passos
- ABRANTES, T. **20 novas profissões que despontaram nos últimos cinco anos**. **Revista Exame**. Disponível em <https://exame.abril.com.br/carreiras/20-novas-profissoes-que-despontaram-nos-ultimos-cinco-anos/> - Acesso em 08 de abril de 2019.
- AGUIAR, G. **Elementos transpessoais na consciência da natureza humana: uma investigação da ecologia transdisciplinar nas teorias de Pierre Weil e Leonardo Boff**. Dissertação (Mestrado) 2009 - Faculdade de Letras, Universidade de Lisboa.
- ALBUQUERQUE, L. G. No ritmo do futuro. **Revista de treinamento e desenvolvimento**. Ed. 53, ano v, p.6-9, Maio, 1997.
- ALECRIM, M. **Apple, Google e IBM já não exigem diploma universitário para contratar**. Disponível em <https://tecnoblog.net/256842/apple-google-ibm-diploma-universitario/> - Acesso em 06 de setembro de 2018.
- ALEXIM, J.C.; LOPES, C..L. A. certificação profissional revisitada. **Boletim Técnico do Senac**, Rio de Janeiro, v.29, n.3, p.3-15, set/dez. 2003.
- ANDES. Proposta do ANDES-SN para a Universidade Brasileira. **Cadernos Andes**, 4ª Edição atualizada a revisada, p.17.2013.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 1999.
- ARAÚJO, A; N.S.M. Articulação entre o conceito de governança e as funções de planejamento e controle na gestão de políticas públicas. **III Congresso Consad de Gestão Pública**. Brasília, p.11 2010.
- ARAÚJO, K. K. da S. **Mapeamento de Competências: um foco no aluno de Educação a distância**. Dissertação de Mestrado - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Educação, Programa de Pós Graduação em Educação. Porto Alegre-RS. 2012.
- AS 100 MAIORES STARTUPS DA Y COMBINATOR COM UMA BRASILEIRA NA LISTA. **Revista Exame**. Disponível em: <https://exame.com/pme/as-100-maiores-startups-da-y-combinator-com-1-brasileira-na-lista>. Acesso em: 19 de jun. 2020.
- ASSMANN, H(org). **Redes, digitais e Metamorfose do Aprender**. Ed.Vozes, p.17.2005.

AUGOUSTINOS, M ; WALKER ,I. **Social Schemas**. In: Social Cognition.

ÁVILA, P. A **Literacia dos Adultos. Competências- chave na sociedade do conhecimento**. Tese de Doutorado (documento policopiado). Instituto Universitário d Lisboa. Lisboa. 2006.

BALL, S. Profissionalismo, Gerencialismo e Performatividade. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v.35, n.126, p.539-564.

BARBOSA, S. Google, Apple e mais estas empresas não exigem diploma. **Revista Exame**. Disponível em <https://exame.abril.com.br/carreira/google-apple-e-mais-estas-empresas-nao-exigem-diploma/> Acesso em 15 de set. 2019.

BARBOZA, D. C. F. **O trabalho na sociedade pós-moderna, um estudo de obras de Zygmunt Bauman**. FEMA. Disponível em [www.fema.edu.br](http://www.fema.edu.br) .2015. Acesso em 15 de fev. 2020.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo** (L. de A. Rego & A. Pinheiro, Trads.). Lisboa: Edições 70. 2006.

BASTOS, R. F.; GONÇALVEZ, T. M. Contribuições de Boaventura de Souza Santos para a educação brasileira. **Caderno de produção acadêmica científica. Programa Pós-Graduação de Educação**, Vitória-ES, v. 21, n. 2, p. 26-38, jul./dez. 2015.

BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2004.

BAUMAN, Z. **A arte da Vida**. Rio de Janeiro. Ed. Zahar, 2009

\_\_\_\_\_. **A sociedade individualizada: vidas contadas e histórias vividas**.

Tradução: José Gradei – Rio de Janeiro: Jorge Zahar. Ed.2008.

\_\_\_\_\_. A Sociedade Líquida. **Entrevista à Maria Lúcia Garcia Palhares-Burke**.

Folha de São Paulo, São Paulo, domingo, 19 de outubro de 2003.

\_\_\_\_\_. **A vida líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2009, p.7

\_\_\_\_\_. **Identidade**. Rio de Janeiro .Editora Jorge Zahar, 2005, p.32.

\_\_\_\_\_. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2000, p.140-143.

\_\_\_\_\_. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001, p.12-13.

\_\_\_\_\_. **Vida para consumo: A transformação das pessoas em mercadoria**. Rio de Janeiro. Jorge Zahar. Ed.2008.

\_\_\_\_\_. **44 cartas do mundo líquido moderno**. Rio de Janeiro. Ed. Jorge Zahar .2011.

BAUMAN, Z.; DONKIS, L. **Cegueira Moral: a perda da sensibilidade na modernidade líquida**. 1. Ed. – Rio de Janeiro: Zahar, p. 35. 2013.

BERGSON, H. **Duração e simultaneidade. A propósito da teoria de Einstein**. 1ª edição. São Paulo. Martins Fontes.2006.

BIGARELLI, B. Empresas brasileiras dispensam o diploma na hora de contratar. **Revista Época** <https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2018/10/empresas-brasileiras-dispensam-o-diploma-na-hora-de-contratar.html>. 2018.

BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, È. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes. p.49-121. 2009.

BOURDIEU, P. **Escritos de Educação**. Maria Alice Nogueira e Afrânio Catani (orgs.), Petrópolis, Vozes, p.41.1998.

CAMPOS, B. Consulta Psicológica nas transições desenvolvimentais. **Cadernos de consulta psicológica**. Vol.9, 1953, p.5-9. Repositório aberto do Porto/F PCEUP, Faculdade de Psicologia e de ciências da Educação.

CARREIRAS. **Quero educação**. Disponível em: <https://sobre.quero.com/carreiras>. Acesso em: 19 de jun. 2020.

CASTRO, M. H. M.; PAUL, J. J. **A trajetória acadêmica e profissional dos alunos da USP**. As atividades profissionais dos ex-alunos da USP. São Paulo. NUCES/USP.1992.

CERTIFICAÇÃO. **Knoow.net**. 2018. Disponível em: <http://knoow.net/?s=certificacao/>. Acesso em 23 de outubro de 2018.

CHANLAT, J. **O indivíduo nas organizações**: Dimensões esquecidas.3ª edição. São Paulo. Atlas.2012.

COSTA, G.; MOLETO, C.; PACHECO, C.; SALES, L.; RIZZARDO B. R.; BIKLEN, S. **Investigação Qualitativa em Educação: Uma Introdução à Teoria e aos Métodos**. Porto: Porto Editora. p. 134.1994.

COSTA, G.; MOLETO, C.; PACHECO, C.; SALES, L.; RIZZARDO B. R., A modernidade líquida e a prisão tecnológica de White Bear. **VIII Encontro de Pesquisa em comunicação**. Crítica da mídia. 2016.

DAHMEN, S. O que é Tempo. **Revista Ciência & Vida-Filosofia**, nº 07, p.48-49. 2007.

D'ÂNGELO, M. Pós-Modernidade: subsídios para refletir sobre a educação. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**. Brasília, v. 83, n. 203/204/205, p. 65-71, jan./dez. 2002.

DELAMATER, J. D., MICHENER, H.A., MYERSA, D. J. Percepção comercial e cognição In: **Psicologia Social**. São Paulo: Pioneira, Thompson Learning. P.130-170, 2005.

DOIMO, D.A. O Ensino da filosofia no ensino médio: desenvolvendo competências e habilidades no currículo e na avaliação. Porto, Portugal. **IV Congresso Ibero-Americano de Política e Administração da Educação / VII Congresso Luso Brasileiro de Política e Administração da Educação**.2014.

DOMINGUES, M. J. C. S.; TONTINI, G.; WALTER, S. A. Identificando oportunidades de melhoria em um curso superior através da análise da satisfação dos alunos. **Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração**. Brasília, 2005.

DUBET, BELLART E VERITOUT. As desigualdades escolares antes e depois da escola: Organização escolar e influência dos diplomas. **Sociologia**. Vol.14 nº29, Porto Alegre, jan/apr 2012.

DÜRKS, D. B.; SILVA, S. P. Da. A Educação na sociedade líquido-moderna: Reflexões sobre os escritos de zygmont. **XX Jornada de Pesquisa**, UNIJAÌ, Rio Grande do Sul, 2015.

Edtech paulista toma o caminho do bilhão. **Revista Forbes**. 15 de dezembro de 2019. Redação. Disponível em: <https://forbes.com.br/principal/2019/12/edtech-paulista-toma-o-caminho-do-bilhao/> Acesso em: 07 de junho de 2021.

EDUCAÇÃO. **BRASSCOM**. Educação. Disponível em: <https://brasscom.org.br/landing-page-educacao/> Acesso em: 03 de jun. 2021.

EIDT, P.; JÚNIOR, E. E. S. Sociologia e Educação: as contribuições de Bauman e Tourane para o pensar educacional em tempos de incertezas. **Revista Exitus**, v. 03, n.02, julho/dez, 2013.

ELIAS, N. **A sociedade dos indivíduos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1994.

EMPRESA IBM. **Canaltech**. Disponível em: <https://canaltech.com.br/empresa/ibm/>. Acesso em: 21 de jun. 2020.

FERKO, G. P. S.; MELO, M.M. B.; RODRIGUES, A. A.; ROSA, J. S. Empregabilidade Profissional: o secretariado executivo em foco na Amazônia setentrional. **Revista de Gestão e secretariado GESEC**. 2016.

FERRAZ, M. C. C. HAYASHI, M. C. P. I.; HAYASIN, C R M A. Contribuição dos grupos de pesquisa para o desenvolvimento sustentável. In: **Seminário Internacional de Ciência e Tecnologia na América Latina: A Universidade como promotora do Desenvolvimento Sustentável**, v.1, 2004.Anais (Campinas, SP): cori / UNICAMP, 2004<sup>a</sup>. Disponível em <[http://www.cori.rei.unicamp.br/iau/compçetos/ferraz\\_ds\\_artigo.pdf](http://www.cori.rei.unicamp.br/iau/compçetos/ferraz_ds_artigo.pdf)>Acesso em: 10 de abr. 2006

**FERRETI, C.J.; JÚNIOR, J. R. S. REFORMAS EDUCACIONAIS E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO BRASIL. TRAB. EDUC. SAÚDE, V. 5 N. 3, P. 509-520, NOV.2007/FEV. 2008.**

FRAGA, E; GAGLIARI, A. Maior escolaridade e prêmio salarial no brasil. **Diário de Pernambuco**, Recife, 17 de novembro de 2019.Norícia de Economia. Disponível em <https://www.diariodepernambuco.com.br/noticia/economia/2019/11/maior-escolaridade-e-premio-salarial-no-brasil.html>. Acesso em: 18 de nov. 2019.

FRIEDMAN, L. C. Vertigens pós-modernas (Giddens, Touraine, Bauman) **Revista de cultura e Política**. Lua Nova, nº47, São Paulo, aug, 1999.

FURLAN, C.C.; MAIO, E. R. Educação na Modernidade Líquida: Entre Tensões e desafios. **Mediações - Revista de Ciências Sociais**. v. 21, n. 2. 2016.

GAMBARO, D. Bourdieu, Baudrillard e Bauman: O Consumo Como Estratégia de Distinção. **Revista Novos Olhares**, vol.01 no.1. São Paulo, 2012.

GIDDENS, A. **As consequências da modernidade**. São Paulo. Ed.UNESP, p.21,23. 1991.

GIL, F. **Habilidades sociales em el trabajo y em las organizaciones em F.Gil e J .M. Láeon(Eds), Habilidades sociales: Teoria, Investigación e intervención** (pp.197-202). Madrid: Síntesis Psicología. 1998.

GIL, M.A. Como ele quer colocar o Brasil lado a lado com as potências tecnológicas mundiais. **REVISTA PEQUENAS EMPRESAS, GRANDES NEGÓCIOS**. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em <https://revistapegn.globo.com/Tecnologia/noticia/2019/12/como-ele-quer-colocar-o-brasil-lado-lado-com-potencias-tecnologicas-mundiais.html>. Acesso em: 20 de mai. 2020.

GOOGLE. HISTÓRIA, CURIOSIDADES E TUDO QUE PRECISA SABER SOBRE O BUSCADOR. **Olhar Digital**. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/noticia/google-historia-curiocidades-e-tudo-que-voce-precisa-saber-sobre-o-buscador/80732#:~:text=O%20Google%20%C3%A9%20uma%20empresa,juntamente%20com%20Apple%20e%20Amazon.>

GRANDE CHINA OCUPA A 2ª POSIÇÃO NA NOVA LISTA DA FORBES DIGITAL 100. **Revista Forbes China**. Ásia. 10 de outubro de 2019. Segredos bilionários. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/forbeschina/2019/10/10/greater-china-ranks-no-2-on-new-forbes-digital-100-list/?sh=6e3cd07c6fae>. Acesso em: 06 de jun.2021.

GRZYBOVSKI, D.; MOZZATO, A. R. **Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração**. Potencial e desafios. RAC, Curitiba, v.15, n.4. p.731-747.

GUEDES, C. **Sociedade e sociedade de risco: um estudo sobre relações na modernidade**. Physis. vol.15 nº02, Rio de Janeiro, 2005.

KREPS, G. **Organizational Communications Theory and Practice** (2nd ed.). Northern Illinois University.1990.

HISTÓRIA IBM. EMPRESA CENTENÁRIA REVOLUCIONÁRIA. **Tecmundo**. São Paulo Disponível em: <https://www.tecmundo.com.br/mercado/121588-historia-ibm-empresa-centenaria-revolucionaria-video.htm>. Acesso em: 21 de jun. 2020.

LEI 4024. **Câmara Legislativa**. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4024-20-dezembro-1961-353722-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em 11 de agosto de 2019.

LEIS. **Planalto.Gov.br**.2019.Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm) - Acesso em 11 de agosto de 2019.

LINHARES, A. R. Um diálogo entre a modernidade líquida, o gerencialismo e a teoria do reconhecimento no mundo do trabalho. **Revista Eletrônica Gestão e Sociedade**, v.8, n.21, p.715-734. Setembro/Dezembro, Brasília. 2014.

LOPES, D. C.; DASCANIO, D.; FERREIRA, B.C.; DELL-PRETTE, Z. A. P.; DELL-PRETTE A. Treinamento de habilidades sociais: Avaliação de um programa de desenvolvimento interpessoal profissional para universitários de ciências exatas. **Revistas ufpr**. Interação em psicologia, vol.2, nº 01.2017. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/36210>. Acesso em: 10 de nov.2020.

MACHADO, L. R. S. Educação básica, empregabilidade e competência. **19ª Reunião Anual da ANPEd**. Caxambu, (mimeo).1996.

MAIA, A. A. M.; MANCEBO, D. Juventude, trabalho e projetos de vida: Ninguém pode ficar parado. **Psicologia: Ciência e Profissão**. Brasília, 2010, 30, p.376-389.

MANFREDI, S. M. Trabalho, qualificação e competência profissional - das dimensões conceituais e políticas. **Educ. Soc.** vol. 19 n. 64 Campinas Sep. 1999.

MANIERI, D. O indivíduo na condição pós-moderna: a perspectiva crítica de Zygmunt Bauman. **Cadernos Zygmunt Bauman**, Vol.7, nº13,2017.

MARQUÉS, P.; FARRERONS, L; ARIAN, N, QUIROGA, E. Las relaciones informales: um valor anãdido em la gestón de personas. **Revista eletrônica enfermagem global**, 26, 310-323. 2012.

MICHENER, H. A; DELAMATER, J. D.; MYERSD, D J. Percepção social e Cognição. In: **Psicologia social**. São Paulo: pioneira, Thompson Learning.p.130-170,2005.

MINKOWSKI, E. Il tempo vissuto. Roma. Einaúde. 1965.

MONTALVÃO, A.; NEUBERT, L. F.; SOUZA, M. F. Espaço e Tempo na “Teoria da Estruturação”. **Revista de Ciências Sociais**, nº35, out., p.87-200. 2011.

MORAES, C. S. V.; NETO, S. L. **Educação, Formação Profissional e Certificação de Conhecimentos: considerações sobre uma política pública de certificação profissional**. Educ. Soc., Campinas, vol.26, n.93, p.1435, set/dez, 2005.

MORAES, R. Análise de conteúdo. **Revista Educação**, Porto alegre, v.22, n.37, p.7-32,1999.

MORENO-JIMENEZ, B.; CAMACHP A. A. **Habilidades sociales para las nuevas organizaciones**. Behavioral psychology/ Psicologia conductual, 22(;3), 587-604.

MOREIRA, I. de C. A inclusão Social e a Popularização da ciência e Tecnologia no Brasil. **Inclusão social**, v.1, n.z, p.11-16, abr/set. 2006.

MOZZATO, R.; GRZYBOUSKI, D. **Análise de Conteúdo como Técnica de Análise de Dados Qualitativos no Campo da Administração**. Potencial e Desafios. RAC, Curitiba, v.15, n.4, pp.731-747, jul/ago. Disponível em <http://www.anpad.org.br/rac>. 2011.

MULGAN, R. **"Accountability: Na ever-expanding concept?**. Public Administration, vol.78, n.3, p 555-573. 2000.

MUTA, J. Tecnologia em alta entre as profissões. **Folha de Pernambuco**. Recife, 18 de janeiro de 2020. Colunistas. Disponível em:

<https://www.folhape.com.br/colunistas/blogdosconcursos/tecnologia-em-alta-entre-as-profissoes/14118/>. Acesso em: 20 de jul.2020.

NBR **ISO 9000/2000** - Sistema de Gestão da Qualidade: Fundamentos e Vocabulário. Rio de Janeiro, ABNT, 2004.

NEIVA, F. **Comunicação das organizações**: Um olhar sobre a importância da comunicação interna. *Média e Jornalismo*, vol.18, n33, nov. Lisboa. 2018.

NÉRI, M. **Retornos da educação no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: FGV, 2005. Disponível em < <http://www.fgv.br>>. Acesso em 20 out 2020.

NUBANK É O MELHOR BANCO DO BRASIL PELO TERCEIRO ANO CONSECUTIVO. **Mercadoeconsumo.com.br**. 14 de abril de 2021. Redação. Disponível em: <https://mercadoeconsumo.com.br/2021/04/14/nubank-e-o-melhor-banco-do-brasil-pelo-terceiro-ano-consecutivo/>. Acesso em: 07 de junho de 2021.

NUNES, A. J..A. A filosofia social de Adam Smith. **Boletim de Ciências Econômicas**. v. XLIX, p.1-14, Universidade de Coimbra, 2006.

O'DONNELL, G. "Accountability Horizontal e novas poliarquias" *Lua Nova*, nº 44, p 27-54. 1998.

O QUE É UMA STARUP. **Revista Exame**. 2019. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/pme/o-que-e-uma-startup/>. Acesso em 17 de setembro de 2019.

PALLARES-BURKE, M. L. G. **Entrevista com Zigmunt Bauman**. *Tempo social*. vol.16 no.1. São Paulo, 2004.

PAUL, J. J., FREIRE, Z. D. R. **O mercado de trabalho para os egressos do ensino superior de Fortaleza**. São Paulo. NUPES/USP. Documento de trabalho 01/97.1997.

PONCIANO, J. Global 2000: os maiores da tecnologia em 2019. **Revista Forbes**. São Paulo, 17 de maio de 2019. Listas. Disponível em: <https://forbes.com.br/listas/2019/05/global-2000-os-maiores-da-tecnologia-em-2019/> Acesso em: Acesso em 10 de ago. 2020.

PONDÉ, L. F. **A invenção do contemporâneo. O diagnóstico de Zygmunt Bauman para a pós-modernidade**. Campinas. CPFL. Cultura, 2011. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=58MM55J3T8a>

PORCHEDU, A. Zygmunt Bauman: Entrevista sobre a Educação, desafios pedagógicos e Modernidade Líquida. **Cadernos de Pesquisa**, v.39, N.137, p.661-684, Maio/Agosto, 2009.

PUTNAM, L. L.; PHILLIPS, N.; CHAPMAN, P. Metáforas da comunicação e da organização. In: CLEGG, R.; HARDY, C.; NORD, W. (org.). **Handbook de estudos organizacionais: ação e análise organizacionais**. São Paulo: Atlas, v. 3. 2004.

REICHERS, A. E. **A review and reconceptualization of organizational commitment**. *Academy of Management Review*; v. 10, n.3. p. 508-514, 1985.

REIS, A. C. F. **Economia criativa: como estratégia de desenvolvimento: uma visão dos países em desenvolvimento**. São Paulo: Itaú Cultural, p.16. 2008.

RICHARDSON, R. J. e colaboradores. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. São Paulo: Editora Atlas, p.79. 2008.

RICO, E. M. Gestão Social e Exclusão: o paradoxo do desenvolvimento econômico, viável, social e ambientalmente sustentável. **Cadernos de Serviço Social. Faculdade de Serviço Social. PUC-Campinas**. Ano XI, n. 20/21, p. 7-27, jan./dez. 2002b.

RODRIGUES, M. M. Modernidade e Pós –Modernidade: As tarefas da Universidade. **Revista Inter Ação**. Góias , 28(2), p. 167-180. 2003.

ROHM, R..H; LOPES, N. F. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 2, p. 332-345, 2015. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/1679395117179>>. Acesso em: 26/01/2020.

SAMPAIO, I.; França, R. L. O PNPE na Política do Ministério do Trabalho Emprego e a Formação do Jovem: Precarização e Captura da Subjetividade. **Revista da RET**, 5. 1-37.2009.

SANTOS, B. S. **A crítica da razão indolente – Contra o desperdício da experiência**. São Paulo: Cortez Editora, p.41-63, 2011.

\_\_\_\_\_. **Pela mão de Alice: O social e o político na Pós-Modernidade**. São Paulo :Porto Afrontamento, p.70.1994.

\_\_\_\_\_. **Pela mão de Alice: O social e o político na Pós-Modernidade**. São Paulo :Cortez Editora, p.70. 2013.

\_\_\_\_\_. **Um discurso sobre as ciências**. 7º Ed. São Paulo: Cortez Editora, p.38-39. 2010.

SCHEDLER, A. "Qué es la rendición de cuentas? **Cuadernos de transparência del Instituto Federal de acceso a la información pública**, Agosto, p.1-44 .2004.

SETTON, M. G. J. A teoria do *habitus* em Pierre Bourdieu: uma leitura contemporânea. **Revista Brasileira de Educação**, no.20, Rio de Janeiro, Mai/Aug. 2002.

SGHWARTZMAN, S; CASTRO, M. H. M. **A trajetória acadêmica e profissional dos alunos da USP**. São Paulo. NUPES/USP. 1991.

SIGAHI, T. F. A. C.; SALTORATO, P. A emergência da Universidade Operacional; Redes, Liquidez e Capitalismo Acadêmico. **Educação e Sociedade**. V.39, N°144.Campinas, 2018.

SILVA, B. L. A.; PANHAN, A. M. A relevância do ensino superior no Brasil: Análise do rendimento salarial de profissionais na Região sudeste. **E-locação/Revista Científica de Faex**. Ed.17- Ano 9. 2020.

SOBRAM VAGAS PARA TALENTOS ESPECIALIZADOS EM TECNOLOGIA. **Valor Globo** Disponível em <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2019/10/14/sobram-vagas-para-talentos-especializados-em-tecnologia.ghtml>. Acesso em 19/05/2020.

SOUSA, E.; GONÇALVES, C. Satisfação com a Formação Superior e Transição para o Trabalho. **Revista de Psicologia (Santiago)**. Vol.25, no 1, Santiago, p.1-20.2016.

SOUZA, E. M. S. **Pós-Modernidade nos Estudos Organizacionais: Equívocos, Antagonismos e Dilemas**. Cad. EBAPE.BR [online], vol.10, n.2, pp.270-283. 2012.

TOURAINÉ, A. **Crítica da modernidade**. Petrópolis, RJ: Vozes, p.216. 1994.

TRABALHE NA IBM. **IBM**. Disponível em: <https://www.ibm.com/ibm/us/en/>. Acesso em 20 de junho de 2020.

TUCKER, Hank. Global 2000: as maiores empresas de tecnologia do mundo em 2020. **Revista Forbes**. São Paulo, 14 de maio de 2020. Listas. Disponível em: <https://forbes.com.br/listas/2020/05/global-2000-as-maiores-empresas-de-tecnologia-do-mundo-em-2020/> Acesso em 10 de ago. 2020.

TUDO QUE VOCÊ PRECISA SABER SOBRE A QUERO EDUCAÇÃO. **Quero educação.** Gestão e Negócios. São Paulo, 04 de março de 2020. Disponível em: <https://gestao.quero.com/blog/tudo-que-voce-precisa-saber-sobre-a-quero-educacao>. Acesso em 19 de jun. 2020.

URQUIZA, M. A., MARQUES, D. B. **Análise de conteúdo em termos de Bardin aplicada à comunicação corporativa sob o signo de uma abordagem teórico-empírica.** Entretexos, Londrina, v. 16, n. 1, p. 115-144, jan./jun. 2016.

VAGAS. **Google.** Disponível em: <https://careers.google.com/jobs/results/?category=ADMINISTRATIVE&category=PEOPLEOPS&company=Google&company=YouTube>. Acesso em 19 de junho de 2020.

VARGAS, M. L. F. **Ensino Superior, assistência estudantil e mercado de trabalho; um estudo com egressos da UFMG.** Avaliação (Campinas), vol.16, nº1, Sorocaba, mar. 2011.

VIEIRA, D. A.; CAIRES, S.; COIMBRA, J.L. Do ensino superior para o trabalho: Contributo dos estágios para inserção profissional. **Revista brasileira de Orientação profissional.** Jan/jun, vol.12, nº1, 29-36. 2011.

VIMERCATI, R. A.; MARQUES, A. S.; SALLES, M. T. A Importância da Certificação de pessoas para o Mercado de Trabalho. **XXIV Encontro Nacional de Engenharia de Produção** – Florianópolis, SC, Brasil, 03 a 05 de novembro de 2004.

VINHA, T. F. **Tecnologia, Trabalho e Educação: Perspectivas, estratégias e trajetórias dos jovens no mercado de trabalho informacional.** Teses USP.br/disponiveis/8/8132/tde-02012008-05649/publico/tese\_taciana\_fonseca\_vinha.pdf (acesso em 28/04/2020).

WOOD, E. M. **A origem do capitalismo.** Tradução de Vera Ribeiro. Rio de Janeiro. Ed. Jorge Zahar. p.1-13.2001.

XAVIER, R. S. Accountability e as suas múltiplas abordagens: um balanço teórico. **XXXV Encontro da ANPAD.** Rio de Janeiro, 04 a 07 de setembro. 2011.

## ANEXO I

### Vagas disponíveis nos sites das empresa Nubank, Google, Queroeducação e IBM entre 11 e 13 de maio de 2020

#### Nubank

[https://boards.greenhouse.io/nubank?gh\\_src=b58135231](https://boards.greenhouse.io/nubank?gh_src=b58135231)

Vagas	Requisitos	Habilidades e Competências
<b>1 Parceiro de Negócios de RH</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estamos à procura de um HRBP com sólida experiência em algumas das seguintes áreas: Gerenciamento de Desempenho, Projeto Org, Revisão de Remuneração, Desenvolvimento de Talentos, Relações com Empregados, Mobilidade, Diversidade e Inclusão e Aprendizado e Desenvolvimento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forte atenção aos detalhes e capacidade de priorizar demandas concorrentes;</li> <li>• Fortes habilidades de solução de problemas, orientadas a dados e de geração de relatórios;</li> <li>• Ser capaz de espiar dentro dos conjuntos de dados e adotar abordagens criativas para os problemas usando esse insight;</li> <li>• Sente-se desafiado e energizado em um ambiente em constante mudança;</li> <li>• Capacidade de influenciar e direcionar efetivamente para resultados em um ambiente de ritmo acelerado ;</li> <li>• Fortes habilidades de comunicação, negociação e gestão de conflitos;</li> <li>• Alto nível de energia, criatividade, desenvoltura e resiliência;</li> <li>• São capazes de se comunicar com eficiência e também oferecer sessões de treinamento em inglês.</li> </ul>
<b>2 Piscina de talentos / Pessoas com Deficiência</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não há</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não há</li> </ul>
<b>3 Analista de Excelência do Cliente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alunos ou graduados de todos os cursos (bacharelado);</li> <li>• Falantes de espanhol com excelente conhecimento de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Você prospera em equipes dinâmicas, rápidas e orientadas para resultados;</li> <li>• Você está com fome e gosta de ser constantemente desafiado a aprender e fazer mais;</li> </ul>

	<p>inglês (inglês avançado);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apaixonado por atendimento e tecnologia;</li> <li>• Usuário ativo de mídia social (Facebook, Twitter, Instagram e LinkedIn);</li> <li>• Ótimas habilidades com as pessoas - bom ouvinte, gosta de participar de discussões com pessoas de diferentes origens e dispostas a ir além e encantar clientes;</li> <li>• Histórico de atendimento ao cliente (desejado);</li> <li>• Capacidade de fornecer feedback construtivo (produto, ferramentas; percepção do cliente, comunicação).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Você adota conflitos de idéias e gosta de questionar o status quo;</li> <li>• Você se adapta rápida e facilmente a situações e prioridades em mudança</li> <li>• Você acredita na criação de ótimos produtos e no excelente trabalho;</li> <li>• Você não se contentar com respostas meio cozidas e chegar ao cerne da questão;</li> <li>• Você antecipa perguntas e problemas que possam surgir;</li> <li>• Você impressiona os clientes e supera suas expectativas em todas as interações;</li> <li>• Você é curioso e realmente ouve os clientes;</li> <li>• Você entende as vantagens e desvantagens do NuCode para lidar com situações sensíveis.</li> </ul>
<p><b>4 Gerente de Design de Produto</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formação em Design de Produto (UX, UI e Pesquisa);</li> <li>• Experiência na liderança de equipes de design através de lançamentos bem-sucedidos de produtos;</li> <li>• Experiência em equipes de dimensionamento (contratação e retenção de designers);</li> <li>• Inglês excelente: habilidades de comunicação verbal e escrita;</li> <li>• Capacidade de trabalhar bem em uma equipe altamente colaborativa e multifuncional;</li> <li>• Capacidade de prosperar em um ambiente de inicialização dinâmico e em ritmo acelerado;</li> <li>• Capacidade de influenciar a priorização em um ambiente ágil. Adaptação à mudança de prioridades e à</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comece cedo: envolver-se em decisões estratégicas precoces permite experimentação e inovação rápidas;</li> <li>• Co-criar: entender as perspectivas de clientes e colegas de trabalho sobre o problema e iterar com frequência;</li> <li>• Vá além: descubra o inesperado e desafie a si mesmo e ao nosso produto;</li> <li>• Contexto: precisamos pensar bastante e nos conectar ao contexto em que as pessoas estão usando nossos serviços;</li> <li>• Humanizar: simpatize com as dores, a demografia e a cultura dos usuários, entenda suas necessidades e emoções para criar experiências que parecerem o mais natural possível, incentivando a confiança e a responsabilidade.</li> </ul>

	<p>evolução das necessidades das partes interessadas com abertura e agilidade.</p>	
<p><b>5 Designer de Produto Sênior</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sólida experiência em Design de Produto (UI, UX e Pesquisa);</li> <li>• Experiência em produtos digitais;</li> <li>• Inglês excelente: habilidades de comunicação verbal e escrita;</li> <li>• Capacidade de trabalhar bem em uma equipe altamente colaborativa e multifuncional;</li> <li>• Capacidade de prosperar em um ambiente de inicialização dinâmico e em ritmo acelerado;</li> <li>• Capacidade de influenciar a priorização em um ambiente ágil. Adaptação à mudança de prioridades e à evolução das necessidades das partes interessadas com abertura e agilidade.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser referência técnica para a equipe, buscando adaptar e replicar as melhores práticas do mercado, aumentando a farsquia da equipe;</li> <li>• Crie vínculos com outras áreas de negócios em todos os níveis da organização, influenciando as decisões de negócios que advogam pelo design centrado no usuário;</li> <li>• Inspire uma equipe de designers de produtos, fornecendo direção do projeto e aumentando a qualidade do trabalho de design;</li> <li>• Estabelecer e promover uma cultura de equipe saudável que trabalhe em conjunto com parceiros multifuncionais e equipes de design em outros escritórios do Nubank;</li> <li>• Empurre os limites da execução UX / UI / visual da sua equipe e ajude o Nubank a desafiar o status quo.</li> </ul>
<p><b>6 Engenheiro de software móvel</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sólida experiência em codificação em projetos relevantes, especialmente em idiomas OO;</li> <li>• Conhecimento dos princípios do SOLID e arquitetura de software;</li> <li>• Compreensão da programação reativa e dos conceitos de programação funcional;</li> <li>• Fortes habilidades de resolução de problemas e capacidade de fornecer orientação e orientação técnica;</li> <li>• Habilidades de teste (testes de unidade, testes de integração);</li> <li>• Conhecimento em estruturas de teste como KIF, Nimble, SwiftCheck, Spoon, Espresso, Mockito é uma vantagem).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Moldar arquitetura, processo e cultura enquanto trabalha com tecnologias de ponta.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conhecimento em desenvolvimento de aplicativos multithread;</li> <li>• Habilidades de gerenciamento de memCuriosidade e desejo de ser responsável por todos os aspectos da construção do produto Nubank em uma equipe altamente focada e em rápido crescimento;</li> <li>• Atenção aos detalhes - um olho perfeito em pixels;</li> <li>• UI personalizada e habilidades de animação;</li> <li>• Os cursos de graduação em engenharia ou ciência da computação e as habilidades no idioma inglês são úteis.</li> </ul>	
<b>7 Engenheiro de software</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivamos todos a desafiar o status quo. Não existe uma "equipe de inovação" - contratamos pessoas inovadoras para todas as nossas posições e as incentivamos a questionar constantemente as decisões, a fim de continuar encontrando melhores maneiras de fazer algo. Nosso negócio está crescendo rapidamente e nossa equipe de engenharia deve atender a essa demanda.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Microsserviços escaláveis horizontalmente escritos principalmente em Clojure, usando Finagle e aproveitando técnicas de programação funcional e arquitetura hexagonal;</li> <li>• Trabalhos de alto rendimento e comunicação entre serviços usando Kafka;</li> <li>• Integração e implantação contínuas na AWS;</li> <li>• Armazenando dados no Datomic e no DynamoDB;</li> <li>• Monitoramento e observabilidade com Prometheus;</li> <li>• Executando o máximo possível no Kubernetes.</li> </ul>
<b>8 Líder Global de Mobilidade</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Não há.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• São motivados a alcançar grandes objetivos audaciosos, em um ambiente digital, altamente complexo e mutável;</li> <li>• Sólida experiência na criação e implementação de processos e políticas de mobilidade global em relação a: realocação, políticas flexíveis, tributação, imigração, planejamento da força de trabalho e outros assuntos relevantes.</li> <li>• Constantemente procura em soluções inteligentes e eficientes, desafiando PMEs e provedores de serviços a resolver problemas complexos de mobilidade;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profundo entendimento sobre tendências de mobilidade e melhores práticas;</li> <li>• Atualizado com a tecnologia de ponta mais relevante e os provedores de classe global;</li> <li>• Construir continuamente parcerias estratégicas com os principais parceiros de RH e outras partes interessadas, como Finanças, Jurídico e Conformidade;</li> <li>• Desejo ardente de aplicar soluções e tecnologias baseadas em dados para resolver desafios;</li> <li>• Apaixonado por formar equipes de alto desempenho e diversas, apoiando-as com conhecimento técnico, orientações claras, prioridades e orientação;</li> <li>• Excelente proficiência em inglês.</li> </ul>
<b>9 Chefe de Remuneração</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pagamento variável;</li> <li>• Programas de incentivo (CTI e LTI);</li> <li>• Faixas / estruturas de compensação;</li> <li>• Compensação de capital;</li> <li>• Remuneração Executiva.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forte atenção aos detalhes;</li> <li>• Capacidade de priorizar demandas concorrentes, articuladas com ambiguidade;</li> <li>• Pensamento analítico, habilidades orientadas a dados e relatórios;</li> <li>• Ser capaz de espiar dentro dos conjuntos de dados e adotar abordagens criativas para os problemas;</li> <li>• Sente-se desafiado em um ambiente em constante mudança;</li> <li>• Capacidade de influenciar e direcionar efetivamente;</li> <li>• Fluência em Inglês.</li> </ul>
<b>10 Líder de PMO – Projetos de RH</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não há</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• São motivados a alcançar grandes objetivos audaciosos, em um ambiente digital, altamente complexo e mutável;</li> <li>• Experiência na implementação de HRIS / integrações de sistemas;</li> <li>• Profundo conhecimento na concepção e implementação de processos escaláveis de RH para vários países;</li> <li>• Ter experiência prática na liderança de equipes técnicas;</li> <li>• Estar constantemente procurando soluções inteligentes e eficientes e</li> </ul>

		<p>obcecadas para oferecer a melhor experiência possível; Construir continuamente parcerias estratégicas com os principais parceiros de RH e outras partes interessadas, como equipes de TI / Engenharia;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sempre atualizado com as tecnologias e tendências de ponta;</li> <li>• Ter experiência em transformação digital em empresas globais de hiper-crescimento;</li> <li>• Apaixonado por construir equipes de alto desempenho e diversas;</li> <li>• Inglês fluente.</li> </ul>
<b>11 Analista de Teste de Estresse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formação acadêmica financeira (engenharia, negócios, economia ou contabilidade).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades do Excel;</li> <li>• Sólida experiência na construção de modelos de P + L, B / S e teste de estresse de capital no Brasil;</li> <li>• Comunicação forte para expor falhas e melhorias de processo;</li> <li>• Capacidade de construir um forte relacionamento com outras partes interessadas;</li> <li>• Sólidas habilidades de comunicação em inglês.</li> </ul>

## Google

<https://careers.google.com/>

Vagas	Qualificações mínimas	Qualificações preferidas
<b>1 Chefe de mídia de Desempenho B2B e</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 anos de experiência no gerenciamento de campanhas de publicidade digital para marcas. Experiência na operação interna de marketing ou agência, com foco em mídia de desempenho;</li> <li>• Experiência com táticas de segmentação de público-alvo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiência com testes e otimizações ao longo da jornada do cliente (por exemplo, criativo do anúncio, projetos técnicos complexos, incluindo a capacidade de traduzir as necessidades de marketing em requisitos técnicos;</li> <li>• Conhecimento das abordagens de medição (por</li> </ul>

<p><b>Geração de leads</b></p>	<p>B2B no espaço digital (abordagens de marketing baseadas em contas e ofertas de fornecedores relacionados;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiência em alavancar o Google Stack. Experiência com soluções de publicidade de resposta direta.</li> </ul>	<p>exemplo, atribuição), fundamentos das operações de anúncios, fornecedores de dados / segmentação e o cenário mais amplo da mídia;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades técnicas demonstráveis e um ponto de vista sobre como aproveitar melhor o Google Stack com uma inclinação para soluções de publicidade de resposta direta, incluindo SEM, GDA, Display Video 360, Search Ads 360 e YouTube;</li> <li>• Posicionamento do anúncio, formulários de conversão, relacionamento pós-conversão, testes A / B e multivariados, etc.);</li> <li>• Experiência na liderança de projetos técnicos complexos, incluindo a capacidade de traduzir as necessidades de marketing em requisitos técnicos;</li> <li>• Conhecimento das abordagens de medição (por exemplo, atribuição), fundamentos das operações de anúncios, fornecedores de dados / segmentação e o cenário mais amplo da mídia;</li> <li>• Habilidades técnicas demonstráveis e um ponto de vista sobre como aproveitar melhor o Google Stack com uma inclinação para soluções de publicidade de resposta direta, incluindo SEM, GDA, Display Video 360, Search Ads 360 e YouTube.</li> </ul>
<p><b>2 Líder de Estratégia e Operações, Serviços Profissionais da gTech</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bacharel ou experiência prática equivalente;</li> <li>• Experiência na estruturação de análises estratégicas utilizando planilhas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jogador de equipe experiente que demonstra um julgamento impecável dos negócios enquanto navega em várias dimensões de problemas comerciais;</li> <li>• Solucionador de problemas entusiasmado, que possui um sólido histórico na estruturação e execução de análises complexas para apoiar a estratégia e funciona bem em um ambiente de ritmo acelerado e em constante evolução;</li> <li>• Forte perspicácia nos negócios, capaz de extrair insights e implicações de conjuntos de dados complexos e fazer recomendações acionáveis;</li> <li>• Parceiro excepcional que pode trabalhar em estreita</li> </ul>

		<p>colaboração com as partes interessadas multifuncionais e influenciar com sucesso através dos limites da organização;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proficiência em mandarim e / ou japonês.</li> </ul>
<p><b>3 Diretor, Gerenciamento de Produtos, Google Cloud</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bacharel em um campo técnico ou experiência prática equivalente;</li> <li>• 10 anos de experiência em Gerenciamento de Produtos ou experiência relacionada;</li> <li>• 10 anos no fornecimento de sistemas corporativos escaláveis com metodologias de desenvolvimento ágil / scrum;</li> <li>• Experiência na contratação, desenvolvimento, retenção e dimensionamento de uma equipe de gerentes de produto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiência em automação de marketing, experiência digital e produtos de nuvem corporativa (por exemplo, Marketo e Salesforce);</li> <li>• Experiência na definição e implementação de uma estratégia digital de ponta a ponta coesa em toda a empresa;</li> <li>• Experiência em experiência unificada, personalização e soluções integradas de IA / ML.</li> </ul>
<p><b>4 Gerente de Programa Técnico, Engenheiro de Processos de Rede</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bacharel em um campo técnico ou experiência prática equivalente;</li> <li>• 5 anos de experiência em gerenciamento de programas, em uma ou mais das seguintes áreas - métricas, finanças, melhoria de processos, desenvolvimento de modelos de maturidade ou gerenciamento de programas técnicos;</li> <li>• Experiência de programação em pelo menos uma das seguintes linguagens: Python, Go, SQL.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Familiaridade com planejamento e engenharia de rede ou sistemas, incluindo engenharia de rede de data center em ambientes complexos;</li> <li>• Capacidade de criar e gerenciar indicadores-chave de desempenho para fluxos de trabalho complexos em escala global;</li> <li>• Capacidade de pensar "fora da caixa" e criar soluções comerciais e tecnicamente criativas, além de conforto, trabalhando independentemente e pensando dinamicamente, enquanto ainda lidera esforços estratégicos multifuncionais;</li> <li>• Capacidade demonstrada de conciliar múltiplas prioridades e projetos simultaneamente, capacidade de aprender novos negócios e habilidades técnicas rapidamente, adaptar-se a ambientes em rápida mudança.</li> </ul>
<p><b>5 Engenheiro de</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bacharel em Ciência da Computação ou experiência prática equivalente;</li> <li>• Experiência como engenheiro técnico de vendas em um ambiente de computação em nuvem e na função voltada para o cliente;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiência em áreas avançadas de rede, incluindo Linux, rede definida por software, virtualização de rede, protocolos abertos, aceleração de aplicativos e balanceamento de carga, DNS, redes virtuais privadas e</li> </ul>

<p><b>Cientes, Redes, Google Cloud</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiência em arquiteturas e componentes de data center;</li> <li>Experiência em redes, incluindo Linux, redes definidas por software, virtualização de rede, protocolos abertos, aceleração de aplicativos e balanceamento de carga, DNS e redes privadas virtuais.</li> </ul>	<p>sua aplicação às tecnologias PaaS e IaaS;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Experiência com plataformas de nuvem pública, incluindo infraestrutura, armazenamento e plataformas.</li> </ul>
<p><b>6 Consultor de Soluções Técnicas</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bacharel em Ciência da Computação ou experiência prática equivalente;</li> <li>2 anos de experiência em codificação com uma linguagem de programação de uso geral (por exemplo, Java, C / C ++, Python);</li> <li>Experiência em trabalhar com tecnologias da Web, incluindo, entre outras: HTML, CSS, JavaScript e HTTP;</li> <li>Experiência voltada para o cliente na tradução de conceitos e soluções técnicas para o público não técnico e executivo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiência em projetos líderes usando pilhas de pipeline de código-fonte aberto ou interno (Airflow, Beam, Kafka etc.);</li> <li>Experiência na construção de pipelines de dados e / ou na coleta e curadoria de dados de várias fontes;</li> <li>Conhecimento demonstrado dos sistemas operacionais e comandos SQL / MySQL e Unix / Linux;</li> <li>Capacidade de colaborar, criar consenso, entregar e conduzir decisões técnicas com grupos de partes interessadas de vários tamanhos.</li> </ul>
<p><b>7 Técnico de Data Center</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bacharel ou experiência prática equivalente;</li> <li>Experiência LPIC ou equivalente trabalhando com Linux (Red Hat, Slackware, Fedora, SUSE, Ubuntu, Debian, Gentoo) ou Unix (Solaris, AIX, HP-UX, BSD) ou outro sistema operacional similar;</li> <li>Experiência na solução de problemas de hardware / rede usando ferramentas Linux.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiência com as principais equipes de projetos em instalações maiores e no desenvolvimento de planos de contingência de projetos;</li> <li>Compreensão do SO intermediário, hardware de PC e conceitos, ferramentas e protocolos de rede;</li> <li>Capacidade de lidar com movimentação manual e instalação de racks e trabalhar com a infraestrutura de ponta;</li> <li>Capacidade de levantar / mover equipamentos (25kg).</li> <li>Capacidade de falar e escrever em inglês e japonês fluentemente e idioma</li> </ul>
<p><b>8 Gerente Sênior, Operações de</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mestre em Administração de Empresas ou experiência prática equivalente;</li> <li>Experiência em gerenciamento de projetos e stakeholders.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>8 anos de experiência em gerenciamento de fornecedores, incluindo definição e condução da estratégia do fornecedor, melhoria de processos e gerenciamento de projetos.</li> </ul>

<p><b>Fornecedores</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiência em gerenciamento de fornecedores / prestação de serviços, gerenciando operações em vários fornecedores e regiões geográficas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conhecimento do setor de localização;</li> <li>Capacidade de trabalhar com vários fornecedores e equipes de negócios multifuncionais, para configurar, estabilizar e dimensionar as operações de novos produtos.</li> <li>Fortes recursos de construção de relacionamento e de venda de soluções.</li> <li>Comunicador forte, com capacidade de gerenciar e influenciar os principais stakeholders</li> </ul>
<p><b>9 Engenheiro de software</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bacharel em Ciência da Computação, um campo de estudo técnico relacionado ou experiência prática equivalente;</li> <li>Experiência em desenvolvimento de software em uma ou mais linguagens de programação de uso geral;</li> <li>Capacidade de falar e escrever em inglês fluente e idioma</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiência com uma ou mais linguagens de programação de uso geral, incluindo, entre outras: Java, C / C ++, C #, Objective C, Python, JavaScript ou Go;</li> <li>Interesse e capacidade de aprender outras linguagens de codificação, conforme necessário.</li> </ul>
<p><b>10 Líder de marketing de produtos, Experiência central, Assistente do Google</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bacharel ou experiência prática equivalente;</li> <li>5 anos de experiência em marketing de produtos principais.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intuição eficaz para ótimas experiências com produtos e capacidade comprovada de trazê-los à vida;</li> <li>Bom entendimento da posição estratégica e competitiva do Google referente ao Android e Assistant. Paixão por analisar produtos, clientes e dinâmica de mercado;</li> <li>Capacidade demonstrada para produzir narrativas atraentes de produtos e conteúdo educacional.</li> <li>Excelentes habilidades organizacionais, de liderança e analíticas, além de excelentes habilidades de comunicação escrita e verbal;</li> <li>Habilidades comprovadas de projeto, partes interessadas e liderança, com alta atenção aos detalhes e conforto em um setor em rápida mudança e em ritmo acelerado.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bacharel em Ciência da Computação, linguística ou área técnica relacionada, ou experiência prática equivalente;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiência na criação de chatbots ou voicebots com o Dialogflow;</li> <li>Experiência no lançamento de aplicativos chatbot ou voicebot;</li> </ul>

<p><b>11 Arquiteto de IA de conversação</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 anos de experiência em tecnologia como linguista computacional, engenheiro ou especialista em controle de qualidade;</li> <li>• Experiência prática na criação de chatbots ou voicebots;</li> <li>• Experiência em trabalhar com clientes técnicos e gerência sênior.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderança eficaz e habilidades de influência na aplicação de IA ou Machine Learning;</li> <li>• Experiência no uso de produtos principais do Google, incluindo TensorFlow, DataFlow e CloudML Engine ou concorrente e equivalentes de código aberto;</li> <li>• Excelentes habilidades de comunicação.</li> </ul>
<p><b>12 Gerente de desenvolvimento de negócios, Google Cloud</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bacharel ou experiência prática equivalente;</li> <li>• 10 anos de experiência em vendas de campo na indústria de tecnologia;</li> <li>• Experiência na venda de soluções empresariais baseadas em nuvem.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 anos de experiência na venda de software de infraestrutura, bancos de dados, ferramentas analíticas ou aplicativos;</li> <li>• Experiência em grandes negociações comerciais e jurídicas complexas, trabalhando com equipes de compras, jurídicas e de negócios;</li> <li>• Experiência em trabalhar e gerenciar parceiros em projetos de implementação complexos;</li> <li>• Experiência em alavancar relacionamentos em nível C.</li> <li>• Compreensão do setor específico;</li> <li>• Capacidade de trabalhar com engenheiros de vendas e leads técnicos do cliente para inventariar propriedades de software existentes, definir planos de migração e criar casos de negócios para migrações.</li> </ul>
<p><b>13 Engenheiro de silício, pós-graduação no campus, 2020</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bacharel em Engenharia ou experiência prática equivalente;</li> <li>• Experiência com C / C ++ ou RTL;</li> <li>• Cursos acadêmicos em arquitetura de computadores (núcleo, cache, memória, etc).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mestre ou PhD em Ciência da Computação, Engenharia Elétrica ou áreas afins.</li> <li>• Experiência na criação / implementação ou validação de projetos RTL (núcleo, cache, malha, memória, codec, etc.);</li> <li>• Conhecimento do desempenho ou modelagem de potência do processador ou da arquitetura ASIC. Conhecimento de arquitetura de desempenho ou energia, estimativa de energia, modelagem ou otimização de processador ou ASIC;</li> <li>• Conhecimento de SO, firmware ou pilha de software;</li> <li>• Proficiente em uma linguagem de script,</li> </ul>

		programação C / C ++ e habilidades de design de software.
<b>14 Pesquisador, Assistente do Google</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mestre em uma área técnica relacionada ou experiência prática equivalente;</li> <li>• Experiência em executar experiências de qualidade com métricas objetivas. Experiência na implementação de projetos de software;</li> <li>• Experiência em colaborar em projetos envolvendo várias equipes, gerenciando um relacionamento contínuo com diferentes grupos;</li> <li>• Experiência em aprendizado de máquina em processamento de fala e / ou linguagem natural;</li> <li>• Experiência de programação.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doutorado em Ciência da Computação ou área técnica relacionada;</li> <li>• Experiência com modelagem de ponta a ponta;</li> <li>• Experiência em projetos TensorFlow em larga escala;</li> <li>• Experiência em pesquisa de fala e / ou linguagem natural com publicações comprovadas e / ou lançamentos de produtos e sucesso na promoção da qualidade do produto;</li> <li>• Experiência no treinamento de sistemas de grande escala em grandes conjuntos de dados;</li> <li>• Fortes habilidades de programação em C ++ e Python.</li> </ul>
<b>15 Estagiário de Tecnologia da Informação, 2020</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atualmente matriculado em um Bacharelado ou Mestrado em Ciência da Computação ou em uma área técnica relacionada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retorno a um período integral de 12 a 18 meses após a conclusão do estágio;</li> <li>• Experiência em trabalhar em um departamento de TI, em suporte técnico / por computador ou em outro ambiente de serviço com foco técnico;</li> <li>• Experiência na solução de problemas de aplicativos em um ou mais dos seguintes ambientes de rede: Linux, Mac, Windows;</li> <li>• Capacidade de configurar, atualizar e realocar hardware, software e dispositivos de impressão para PC;</li> <li>• Compreensão demonstrada dos ambientes LAN / WAN;</li> <li>• Capacidade de se comprometer com um programa de estágio de 12 meses.</li> </ul>
<b>16 Gerente técnico de contas, serviços</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bacharel em CS, Engenharia, área técnica relacionada ou experiência prática equivalente;</li> <li>• 3 anos de experiência em uma função voltada para o cliente, interagindo com as partes interessadas executivas, conduzindo a implementação técnica do</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entendimento de um dos seguintes procedimentos: operações de TI, sistemas de banco de dados, redes, segurança de TI, desenvolvimento de aplicativos, arquitetura de serviços, desenvolvimento de aplicativos nativos da nuvem, serviços hospedados,</li> </ul>

<p><b>profissionais do Google Cloud</b></p>	<p>cliente ou programas de transformação;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Experiência em criar, dar suporte ou migrar cargas de trabalho em nuvem pública no espaço corporativo.</li> </ul>	<p>sistemas de armazenamento ou redes de entrega de conteúdo;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Experiência em colaboração com parceiros de canal, integradores de sistemas e desenvolvedores de terceiros para fornecer soluções de alto impacto;</li> <li>Excelentes habilidades de comunicação, apresentação, resolução de problemas e gerenciamento, com experiência em traduzir requisitos de negócios em soluções tecnológicas;</li> <li>Capacidade de falar e escrever em inglês e bahasa fluente.</li> </ul>
<p><b>17 Engenheiro de software, Estrutura Android</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bacharelado em Ciência da Computação ou área técnica relacionada, ou experiência prática equivalente;</li> <li>1 ano de experiência profissional em desenvolvimento de software;</li> <li>Experiência com a linguagem de programação Java e a estrutura Android.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiência no uso do Android UI Toolkit e / ou APIs de estrutura ou equivalente em outras plataformas;</li> <li>Experiência com design de sistema no Android e / ou outros sistemas operacionais;</li> <li>Interesse em arquitetura de aplicativos e bibliotecas de produtividade.</li> </ul>
<p><b>18 Engenheiro de implantação de rede, proprietário do Metro</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bacharel em um campo técnico ou experiência prática equivalente;</li> <li>Experiência em telecomunicações, sistemas OSP, ISP, sistemas de energia CA / CC e controles ambientais na construção de rack / gabinete / gaiola;</li> <li>Experiência em infraestrutura de rede óptica, DWDM, sistemas de transmissão, roteadores layer2 / 3 e serviços de dados;</li> <li>Experiência em um data center ou ambiente PoP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiência em planejamento e coordenação com técnicos de operação de campo, engenheiros, contratados e / ou fornecedores em um ambiente de trabalho de telecomunicações;</li> <li>Experiência em colaboração em vários níveis e funções, e apaixonado por envolver / influenciar a tomada de decisões taticamente e estrategicamente;</li> <li>Capacidade de falar e escrever em inglês fluente e idioma;</li> <li>Capacidade de viajar até 50% do tempo, conforme necessário.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bacharelado / BS ou experiência prática equivalente;</li> <li>Capacidade de levantar / mover equipamentos de 25 kg, conforme necessário. Capacidade de trabalhar horas de trabalho fora do padrão, conforme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiência LPIC ou equivalente trabalhando com Linux, Unix e / ou SO similar;</li> <li>Experiência em trabalhar extensivamente em servidores de data center e hardware de rede, com um entendimento da infraestrutura em alto nível.</li> </ul>

<p><b>19 Técnico de data center (inglês, indonésio)</b></p>	<p>necessário, incluindo finais de semana, feriados e horários baseados em turnos;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidade de viajar até 50% do tempo, conforme necessário;</li> <li>• Capacidade de falar e escrever em inglês e indonésio fluente e idioma.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiência em equipe, projeto ou líder técnico;</li> <li>• Habilidades demonstradas em Linux, incluindo instalação, administração de sistemas e habilidades para solução de problemas;</li> <li>• Conhecimento avançado em rede, incluindo topologia e entendimento de protocolo;</li> <li>• Pessoa eficaz e hábil em comunicação.</li> </ul>
<p><b>20 Diretor de Insights e Infraestrutura, YouTube Music</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mestrado, MBA ou PhD em áreas afins ou experiência prática equivalente;</li> <li>• 10 anos de experiência liderando equipes de consultoria / estratégia ou equipes técnicas / analíticas.</li> <li>• Experiência com codificação, banco de dados relacional e consultas SQL;</li> <li>• Experiência em uma função voltada para o cliente ou voltada para o parceiro no contexto das negociações. Experiência com a indústria da música.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiência com análise de marketing, ROI / modelagem financeira e análise estatística;</li> <li>• Experiência em trabalhar com Python / Pandas, R ou outras linguagens de análise / visualização de dados;</li> <li>• Experiência em consultoria.</li> <li>• Conhecimento do modelo de negócios de publicidade em vídeo;</li> <li>• Excelente julgamento de negócios e habilidades de comunicação;</li> <li>• Excelentes habilidades analíticas.</li> </ul>
<p><b>21 Engenheiro de soluções técnicas, Google Cloud Platform (chinês, japonês)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bacharel em ciências, tecnologia, engenharia, matemática ou experiência prática equivalente em suporte técnico, serviços profissionais, desenvolvimento de software ou gerenciamento de operações de produtos;</li> <li>• Experiência em ler ou depurar código;</li> <li>• Capacidade de falar e escrever em inglês e japonês ou chinês fluente e idioma;</li> <li>• Capacidade de trabalhar horas de trabalho fora do padrão, incluindo fins de semana, feriados e horários baseados em turnos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiência na solução de problemas de latência de rede, perda de pacotes e outros problemas de desempenho no nível de pacotes, usando o seguinte: captura / análise de pacotes, criação artificial de pacotes, teste de carga e análise de caminho de tráfego;</li> <li>• Experiência com soluções de armazenamento em nuvem, administração de banco de dados SQL, Google App Engine, comunidades de software de código aberto, soluções de rede em nuvem ou tecnologia de computação distribuída;</li> <li>• Compreensão de tecnologias básicas da web, por exemplo; HTTP, HTML, DNS, TCP, etc.;</li> <li>• Compreensão dos fundamentos da rede, por exemplo, TCP / IP, roteamento, VPNs, VLANs, peering, balanceamento de carga, etc.;</li> <li>• Conhecimento do administrador de sistema / rede para sistemas Linux /</li> </ul>

		Unix ou Windows, incluindo kernel para shell, sistemas de arquivos e protocolos cliente-servidor.
<b>22 Chefe de Operações de Incentivo a Parceiros, Google Cloud</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bacharel ou experiência prática equivalente;</li> <li>• 5 anos de experiência operacional, com foco na execução de operações para projetos de incentivo / pagamento;</li> <li>• 5 anos de experiência trabalhando em Administração de Empresas e experiência com operações e análises quantitativas;</li> <li>• Experiência no gerenciamento de orçamentos financeiros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiência na execução de programas de incentivo de canal;</li> <li>• Conhecimento de SQL;</li> <li>• Capacidade demonstrada de influenciar sem autoridade direta e conduzir mudanças em todos os níveis dentro de uma organização;</li> <li>• Excelentes habilidades interpessoais e experiência de trabalho com várias partes interessadas em todo o mundo;</li> <li>• Habilidades eficazes de gerenciamento de projetos, resolução de problemas e análise, combinadas com julgamento de negócios impecável.</li> </ul>
<b>23 Gerente de Fornecedores, Operações Globais de Fornecedores, Confiança e Segurança</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bacharel ou experiência prática equivalente;</li> <li>• Experiência no gerenciamento de operações de fornecedores em uma grande organização;</li> <li>• Experiência em gerenciamento de programas, trabalhando com equipes multifuncionais globais.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MBA ou diploma avançado;</li> <li>• Capacidade de operar efetivamente em um ambiente de equipe em ritmo acelerado, em constante evolução e a capacidade de influenciar e se comunicar de forma multifuncional com todos os níveis de gerenciamento do Google;</li> <li>• Habilidades eficazes de comunicação e apresentação escrita e verbal, além de excelentes habilidades de pensamento estratégico e analítico;</li> <li>• Experiência para entregar resultados através da interação interfuncional com vendas, marketing, finanças, desenvolvimento de produtos e outras funções.</li> </ul>
<b>24 Chefe Global de Desenvolvimento Econômico e</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mestrado em Direito, Ciência Política ou experiência prática equivalente;</li> <li>• 7 anos de experiência em desenvolvimento econômico, assuntos governamentais, políticas públicas ou funções relacionadas em uma indústria de capital;</li> <li>• Experiência em trabalhar com executivos seniores e funcionários do governo para</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiência na criação de uma estratégia de advocacy;</li> <li>• Experiência com seleção, desenvolvimento ou gerenciamento de sites de data center;</li> <li>• Experiência em trabalhar com órgãos estaduais e federais, reguladores e legisladores;</li> <li>• Experiência em funções multifuncionais, interface com assuntos governamentais,</li> </ul>

<b>Comunitário de Data Center</b>	desenvolver transações com várias partes.	comunicações, tributação e jurídico.
<b>25 Líder do programa, nativos digitais e corporativos, Google Cloud</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bacharel ou experiência prática equivalente;</li> <li>• Experiência na execução de programas ou consultoria de gerenciamento;</li> <li>• Experiência de trabalho em um ambiente multifuncional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compreensão dos negócios de vendas de software corporativo;</li> <li>• Visão comercial eficaz, com experiência em gerenciamento de vendas e gerenciamento de canais;</li> <li>• Entendimento do espaço nativo digital, start-up e fundos de risco / private equity;</li> <li>• Capacidade de lidar com ambiguidade e se adaptar rapidamente às mudanças nas demandas dos negócios;</li> <li>• Capacidade de se concentrar nos resultados.</li> </ul>
<b>26 Gerente de Contas, Vendas para Grandes Clientes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bacharel ou experiência prática equivalente;</li> <li>• 7 anos de experiência em vendas de publicidade e gerenciamento de contas de mídia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vendas on-line e experiência em gerenciamento de contas;</li> <li>• Conhecimento aprofundado das mídias tradicionais e digitais, seu cenário competitivo e a capacidade de trabalhar com produtos em evolução e emergentes;</li> <li>• Excelente gerenciamento de projetos, habilidades interpessoais e organizacionais, com a capacidade de impulsionar e implementar idéias em um ambiente em mudança.</li> </ul>
<b>27 Facilitador de integração (japonês, inglês)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bacharel ou experiência prática equivalente;</li> <li>• Capacidade de falar e escrever em inglês e japonês fluentemente e idioma.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiência na função de facilitador, ministrando treinamentos ou integração para a equipe de vendas;</li> <li>• Profundo conhecimento de processos e ciclos de vendas;</li> <li>• Habilidades de facilitação comprovadas por meio de feedback eficaz dos participantes (por exemplo, índices de satisfação do cliente, feedback de depoimento, etc.);</li> <li>• Capacidade e desejo de treinar outras pessoas em facilitação.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bacharel em Ciência da Computação ou experiência prática equivalente;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mestrado ou doutorado em Engenharia, Ciência da</li> </ul>

<p><b>28 Engenheiro de clientes, Redes, Google Cloud</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiência como engenheiro técnico de vendas em um ambiente de computação em nuvem e na função voltada para o cliente;</li> <li>• Experiência em arquiteturas e componentes de data center;</li> <li>• Experiência em redes, incluindo Linux, redes definidas por software, virtualização de rede, protocolos abertos, aceleração de aplicativos e balanceamento de carga, DNS e redes privadas virtuais.</li> </ul>	<p>Computação ou área técnica relacionada;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiência em áreas avançadas de rede, incluindo Linux, rede definida por software, virtualização de rede, protocolos abertos, aceleração de aplicativos e balanceamento de carga, DNS, redes virtuais privadas e sua aplicação às tecnologias PaaS e IaaS;</li> <li>• Experiência com plataformas de nuvem pública, incluindo infraestrutura, armazenamento e plataformas</li> </ul>
<p><b>29 Líder da organização de gerenciamento de negócios, acordos estratégicos, Google Cloud</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bacharel ou experiência prática equivalente;</li> <li>• Experiência na execução de programas ou consultoria de gerenciamento;</li> <li>• Experiência em liderar e motivar uma equipe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiência em gerenciamento de negócios, acordos grandes e idealmente complexos;</li> <li>• Compreensão dos negócios de vendas de software corporativo;</li> <li>• Entendimento de parcerias estratégicas e dinâmica de acordos;</li> <li>• Capacidade de lidar com a ambiguidade e de se adaptar rapidamente às novas demandas dos negócios;</li> <li>• Excelente julgamento comercial.</li> </ul>
<p><b>30 Executivo de contas de dados e tecnologia, soluções para clientes / agências</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 7 anos de experiência profissional;</li> <li>• Experiência em marketing orientado a dados, processos de compra e venda de mídia on-line e tecnologias de publicidade;</li> <li>• Experiência em trabalhar com anunciantes, agências ou clientes;</li> <li>• Experiência com gerenciamento de relacionamento com partes interessadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiência no trabalho com equipes multifuncionais e na construção de relacionamentos entre equipes internas;</li> <li>• Conhecimento de tecnologia e análise de dados e as proposições GMP stack, Cloud, GA 360 e Google Audience;</li> <li>• Conhecimento das questões relacionadas a dados e tecnologia do setor e uma visão para seu crescimento;</li> <li>• Capacidade de influenciar os outros;</li> <li>• Capacidade de viajar.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bacharel ou experiência prática equivalente;</li> <li>• Experiência da indústria em marketing de produtos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MBA ou experiência prática equivalente;</li> <li>• Experiência com marketing de produto e lançamento de novos produtos;</li> <li>• Experiência em planejar e lançar campanhas de</li> </ul>

<p><b>31 Gerente de marketing de produtos, Google Notícias</b></p>		<p>marketing em larga escala / globais. Experiência na identificação e implementação de melhorias de processo escalonáveis usando uma abordagem orientada a dados;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Experiência no desenvolvimento e execução da estratégia de marketing com êxito, colaborando com várias funções e criando consenso. Experiência em gerenciamento de projetos;</li> <li>Recursos comprovados de solução de problemas e analíticos, com a capacidade de desenvolver soluções criativas / não tradicionais para problemas desafiadores e indefinidos;</li> <li>Paixão por trabalhar com produtos de tecnologia e resolver as necessidades dos consumidores. Interesse no ecossistema de notícias e como as pessoas consomem notícias</li> </ul>
<p><b>32 Diretor, Gerenciamento de produtos, Google Cloud, Experiência do cliente</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bacharel em um campo técnico ou experiência prática equivalente;</li> <li>10 anos de experiência em Gerenciamento de Produtos ou experiência relacionada.</li> <li>10 anos no fornecimento de sistemas corporativos escaláveis com metodologias de desenvolvimento ágil / scrum;</li> <li>Experiência na contratação, desenvolvimento, retenção e dimensionamento de uma equipe de gerentes de produto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiência em produtos de nuvem corporativa, com ênfase nos sistemas de experiência do cliente: serviço, suporte e gerenciamento de relacionamento com o cliente (por exemplo, Salesforce);</li> <li>Experiência na definição e implementação de uma estratégia digital de ponta a ponta coesa em toda a empresa;</li> <li>Experiência em pesquisa e recomendações com IA, padrões de gerenciamento de conhecimento / KCS, consolidação do portal de suporte e integração de M&amp;A.</li> </ul>
<p><b>33 Líder de Inteligência de Negócios, Tesouraria</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bacharel ou experiência prática equivalente;</li> <li>7 anos de experiência relevante.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mestrado em Engenharia Financeira, Ciência da Computação, Engenharia ou grau técnico relacionado;</li> <li>Experiência com consultas a bancos de dados (por exemplo, SQL), ferramentas de visualização de dados (por exemplo, PLX, Tableau) e criação de painéis;</li> <li>Habilidades impecáveis de parceria de negócios e excelente julgamento, com capacidade demonstrada de</li> </ul>

		<p>trabalhar em um ambiente multifuncional e de ritmo acelerado e conduzir iniciativas operacionais complexas com uma orientação estratégica;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciante, independente e altamente motivado, com um alto limiar para trabalhar com ambiguidade e progredir diante da alta complexidade;</li> <li>• Habilidades de comunicação analítica, verbal e escrita muito fortes, com uma capacidade demonstrada de construir argumentos para influenciar resultados em questões complexas.</li> </ul>
<p><b>34 Analista de Custos, Infraestrutura Técnica</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bacharel em Finanças, Contabilidade, Engenharia, Operações da Cadeia de Suprimentos ou experiência prática equivalente;</li> <li>• Experiência com conceitos e processos de análise de custos;</li> <li>• Experiência em uma cadeia de suprimentos de empresas relacionadas à TI;</li> <li>• Experiência na condução de programas multifuncionais de melhoria de processos e o treinamento de usuários em ferramentas de análise de custos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mestre ou MBA em Finanças, Contabilidade, Engenharia, Cadeia de Suprimentos ou disciplina relacionada;</li> <li>• Experiência em cadeia de suprimentos no nível do sistema para sistemas de hardware de rede, como servidores, armazenamento, comutadores;</li> <li>• Experiência em scripts SQL, ferramentas de relatório;</li> <li>• Capacidade de resolver problemas com sólidas habilidades verbais, escritas e de facilitação.</li> </ul>
<p><b>35 Controller, Serviços Financeiros</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualificação profissional em contabilidade: CPA, ACA, CA ou equivalente;</li> <li>• Experiência em finanças e trabalho em uma instituição bancária ou financeira ou empresa de tecnologia de pagamentos;</li> <li>• Experiência com os princípios contábeis GAAP e IFRS;</li> <li>• Capacidade de viajar até 15% do tempo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiência no envolvimento com reguladores externos e na resposta a mudanças nos cenários regulatórios;</li> <li>• Abordagem estratégica e baseada em riscos demonstrada;</li> <li>• Capacidade de se comunicar e influenciar efetivamente em nível executivo;</li> <li>• Excelentes habilidades de liderança;</li> <li>• Capacidade de gerenciar e desenvolver pessoas de maneira eficaz em um ambiente multifuncional em rápida mudança.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiência em leis trabalhistas, regulamentos e prioridades de RH, com experiência específica no Reino Unido;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiência como um parceiro de negócios de RH com experiência em talento, desempenho e iniciativas de desenvolvimento;</li> </ul>

<p><b>36 Líder de país em RH de mercado</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiência na implementação de estratégias de pessoas que melhoram o recrutamento, retenção, desenvolvimento, mobilidade e cultura.</li> </ul>	<p>gerenciamento de mudanças e relações com funcionários;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Experiência na liderança e implementação de projetos operacionais globais de RH de larga escala, incluindo aplicativos de sistema, gerenciamento / mitigação de riscos associados e suporte ao gerenciamento de mudanças, prontidão para negócios, comunicações e atividades de treinamento;</li> <li>Capacidade de influenciar e formar parcerias com todos os níveis de liderança para impulsionar a melhoria contínua e a mudança organizacional;</li> <li>Excelentes habilidades de comunicação verbal e escrita, com a capacidade de comunicar grandes mudanças complexas em vários grupos de partes interessadas.</li> </ul>
<p><b>37 Aprendizagem de Recursos Humanos 2020/2021</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacidade de se comprometer com um aprendizado de 12 meses;</li> <li>Capacidade de falar e escrever em inglês e francês fluentemente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiência anterior de estágio em Recursos Humanos, Consultoria, Atendimento ao Cliente ou áreas afins;</li> <li>Experiência em gerenciamento de projetos e / ou organização de eventos.</li> </ul>

## Quero Educação

<https://sobre.quero.com/vagas/>

Vagas	Requisitos	Habilidades
<p><b>1 Análise de Operação de vendas</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nível de experiência: pleno;</li> <li>Inglês é desejável;</li> <li>Excel avançado;</li> <li>Familiaridade com SQL e ferramentas analíticas (Power BI e Tableau) são um diferencial;</li> <li>Experiência com métricas de Call Center é um diferencial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organizado e com boa comunicação, capaz de realizar follow up com Call Centers, parceiros e clientes;</li> <li>Ótima capacidade analítica, capaz de lidar e interpretar grandes quantidades de dados, prover análises e recomendar soluções;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Habilidade para lidar com múltiplas tarefas e goste de trabalhar em um ambiente dinâmico;</li> <li>Orientado a performance;</li> <li>Muito atento a detalhes;</li> <li>Criativo, que goste de resolver problemas e buscar causa-raiz para melhorar os caminhos;</li> <li>Capaz de dar recomendações para possíveis soluções de problemas novos ou já existentes</li> </ul>
<b>2 Estágio em Data Analyst</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Matrícula ativa em cursos superiores de tecnologia;</li> <li>Ter disponibilidade para estagiar 6h/dia de segunda à sexta;</li> <li>Capacidade Analítica e Raciocínio Lógico;</li> <li>Conhecimento em Excel;</li> <li>Conhecimento em SQL.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conhecimento em Tableau, Hadoop, Databricks, Power BI, Python;</li> <li>Experiência com criação de Dashboards;</li> <li>Conhecimento de metodologias ágeis;</li> <li>Experiência com Data Analytics</li> </ul>
<b>3 Brand Designer Senior</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pelo menos 5 anos de experiência na área, com atuação em branding e marketing;</li> <li>Formação em design gráfico ou áreas conexas;</li> <li>Ter bom senso estético;</li> <li>Ter coerência e qualidade do design;</li> <li>Servir como uma autoridade na marca e defender a consistência;</li> <li>Saber usar Adobe Illustrator / Adobe Indesign / Adobe Photoshop;</li> <li>Boa comunicação, organização e autonomia;</li> <li>Habilidade em trabalhar em equipe e flexibilidade;</li> <li>Inglês intermediário;</li> <li>Suite Adobe;</li> <li>Noções de UX e UI;</li> <li>CX e Service Design básico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Animação avançada;</li> <li>Edição de vídeo;</li> <li>Redação publicitária / Copywriting;</li> <li>Conhecimento avançado de UX e UI.</li> </ul>
<b>4 Gerente de Marketing de Performance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Engenharia;</li> <li>Administração;</li> <li>Marketing;</li> <li>Publicidade e Propaganda;</li> <li>Desejável Pós Graduação em Marketing;</li> <li>Inglês Avançado/Fluente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacidade analítica;</li> <li>Problem Solving;</li> <li>Capacidade de lidar com vários projetos simultaneamente;</li> <li>Gerenciamento de CPL, CPA e ROI.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ter ao menos 5 anos de experiência com</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Monitoramento (Datadog, New Relic, etc);</li> </ul>

<p><b>5 Engineering Manager</b></p>	<p>desenvolvimento web com ênfase em arquitetura de soluções;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ter ao menos 2 anos de experiência liderando times ágeis;</li> <li>• Sólido conhecimento de processo ágeis (Scrum, Kanban, Lean);</li> <li>• Ter vivência em resolver problemas em diversos tipos de linguagens e plataformas (ex: Ruby, Java, .NET, Node, Python, etc);</li> <li>• Experiência em Otimização de aplicativos web identificando e resolvendo eventuais gargalos tanto nas camadas de front end quanto no back end;</li> <li>• Proficiência em aspectos básicos de Devops: Integração Contínua, Containerização (Docker) e Serviços Cloud;</li> <li>• Bancos de dados SQL, preferencialmente PostgreSQL, incluindo técnicas de otimização e monitoramento;</li> <li>• Melhores Práticas de Desenvolvimento: Design Patterns, Clean Code, S.O.L.I.D principles, Testes, BDD;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conhecimento no modelo Spotify de Squads, Tribes, Chapters e Guildas;</li> <li>• JIRA;</li> <li>• Microservices;</li> <li>• Experiência com mensageria (Rabbit, Kafka, etc);</li> <li>• Infra as a Code (Terraform);</li> <li>• Orquestramento de Containers (Kubernetes).</li> </ul>
<p><b>6 Product Designer Senior</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aptidão para a liderança;</li> <li>• Mínimo de 5 anos de experiência;</li> <li>• Domínio de processos e métodos de experiência do usuário;</li> <li>• Conhecer métodos ágeis, design thinking e Design Sprints;</li> <li>• Noções de Front end;</li> <li>• Uso e análise de métricas;</li> <li>• Visual design;</li> <li>• Boa comunicação, organização, autonomia;</li> <li>• Habilidade em trabalho em equipe;</li> <li>• Atenção ao detalhe;</li> <li>• Constante reciclagem e aprendizagem;</li> <li>• Inglês intermediário.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidade de síntese e trabalha bem com tarefas complexas/abstratas;</li> <li>• Tem como missão "terminar" em vez de "começar do zero"</li> <li>• Prefere melhorar processos com sua experiência do que reclamar dos existentes;</li> <li>• Não pode ver um componente ou estilo novo sendo usado sem razão;</li> <li>• É disciplinado com guidelines e sabe trabalhar com limitações e restrições;</li> <li>• É mão-na-massa, ninguém melhor do que você mesmo para fazer acontecer;</li> <li>• Auto-responsável e auto-motivado;</li> <li>• Sabe dar e receber feedback;</li> <li>• Comunicativo e empático.</li> </ul>
<p><b>7 Pessoa com Deficiência – PCD</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Currículo PCD</li> </ul>	

<p><b>8 Jovem Aprendiz</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Você precisar estar regularmente matriculado em uma instituição de ensino (ensino médio ou técnico),</li> <li>• Ter entre 14 e 24 anos;</li> <li>• O programa de Jovem Aprendiz Quero contempla diferentes áreas de atuação: administrativa, eventos, tecnologia, comercial e operações. Basta indicar a sua de preferência no momento da inscrição.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser muuuito comunicativx;</li> <li>• Ser uma pessoa sempre pra cima e que goste de distribuir sorrisos</li> <li>• Ser flexível e bastante adaptável, duas características TOPs em uma startup</li> <li>• Ser paciente na resolução dos problemas e, ao mesmo tempo, com muito ritmo para levar muita gente pra faculdade!</li> <li>• Topar desafios! Aqui nem o céu é o limite, e você pode crescer muito!</li> </ul>
<p><b>9 Estágio em Suporte TI   Infra</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ter conhecimento prévio de informática (formatação de equipamentos com Linux ou Windows) instalação de softwares, configurações de básicas de rede, etc.);</li> <li>• Ter conhecimento básico de Linux;</li> <li>• Estar matriculado em ensino superior na área de TI.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser focado e ágil;</li> <li>• Ser organizado;</li> <li>• Ter a capacidade de realizar várias atividades simultaneamente;</li> <li>• Ter boa comunicação interpessoal;</li> <li>• Ser capaz de analisar problemas e aplicar soluções. Resolutivo;</li> <li>• Ser flexível para lidar com problemas novos e de variados tipos;</li> <li>• Ser capaz de buscar auto aperfeiçoamento com o tempo;</li> <li>• Ter vontade de estudar e aprender sobre configurações avançadas de rede, voip e sistemas operacionais.</li> </ul>
<p><b>10 Estágio em Website Operations</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Matrícula ativa em cursos superiores de tecnologia (penúltimo ou último ano);</li> <li>• Ter disponibilidade para estagiar 6h/dia de segunda à sexta;</li> <li>• Ter conhecimento de programação e em linha de comando do Linux;</li> <li>• Mandar muito bem no excel;</li> <li>• Ser atencioso aos detalhes, organizado, comprometido e com bom raciocínio lógico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conhecimento em Ruby, Rails, Elixir, Phoenix, Javascript, Node.js, SQL;</li> <li>• Conhecimento em Postgres, Elastic Search;</li> <li>• Conhecimento em Html, Sass;</li> <li>• Conhecimento em Docker, Shell Script.</li> </ul>

## IBM

<https://www.ibm.com/br-pt/employment/?lnk=hmmca-brpt>

Vagas	Requisitos	Habilidades
<p><b>1 Especialista em Vendas de Storage</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grau de instrução obrigatório: Diploma de Bacharel;</li> <li>• Experiência em vendas de TI;</li> <li>• Experiência na venda de produtos de hardware e / ou software de armazenamento</li> <li>Experiência em desenvolvimento de negócios dentro e fora dos departamentos de TI em uma ampla variedade de ambientes de armazenamento, incluindo Inteligência Artificial, Multi-cloud híbrida e operações de desenvolvimento;</li> <li>• Conhecimento básico da IBM (Flash, Software Defined Storage, COS) e produtos de armazenamento competitivos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiência na venda de soluções de software de armazenamento;</li> <li>• Conhecimento profundo dos produtos IBM (Flash, Armazenamento Definido por Software, COS) e de armazenamento competitivo.</li> </ul>
<p><b>2 Db2 z/OS System Programmer</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experience at DB2 System for zOS - Level 4 in the below skills (considering 0 lowest and 5 highest), JCL, TSO, SDSF, JES2, ISPF, z/OS;</li> <li>• Knowledge; DB2 Utilities, Reorg, Copy, Runstats, Load, Unload, Recovery, ReBuild; Db2 V11 and V12 Upgrade; Db2 V11 and V12 RSU Refresh, Apply APARs; b2 Subsystem Performance and Tunning; Using and maintaining IBM QMF, SPUFI, DB2 Admin, and ISV related tools; DB2 Backup and Recovery; DB2 Single / Datasharing environment; Project Management skill to lead DB2 Projects with customers and other Support teams; English Advanced.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Over 8 years of experience as DB2 System for zOS - Level 5 in the below skills (considering 0 lowest and 5 highest) JCL, TSO, SDSF, JES2, ISPF z/OS Knowledge DB2 Utilities, Reorg, Copy, Runstats, Load, Unload, Recovery, ReBuild Db2 V11 and V12 Upgrade Db2 V11 and V12 RSU Refresh, Apply APARs Db2 Subsystem;</li> <li>• Performance and Tunning QReplicator, Infosphere Change Data Capture, IDAA Netezza;</li> <li>• Using and maintaining IBM QMF, SPUFI, DB2 Admin, and ISV related tools DB2 Backup and Recovery DB2 Single / Datasharing environment;</li> <li>• Project Management skill to lead DB2 Projects with customers and other Support teams;</li> <li>• English Fluente.</li> </ul>

<p><b>3 Desenvolvedor</b></p> <p><b>Mobile IOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grau de instrução obrigatório: Diploma de Bacharel;</li> <li>• Necessária experiência em Swift, Objective C, MVC, Restful API, Git e metodologia ágil. #DEVIBM</li> </ul> <p><b>***Todas as vagas são elegíveis para pessoas com deficiência ou reabilitadas.***</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desejáveis conhecimentos em: Jira e TDD.</li> </ul>
<p><b>4 Desenvolvedor de</b></p> <p><b>Aplicações PL/1</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grau de instrução obrigatório: Diploma de Bacharel;</li> <li>• Sólida experiência em desenvolvimento de aplicações PL1; PLX; CICS; JCL; DB2;</li> <li>• Disponibilidade e interesse em aprender novas linguagens conforme a necessidade do projeto;</li> <li>• Conhecimento em MQ Series;</li> <li>• Experiência com ferramentas de controle de código fonte (GIT é um diferencial);</li> <li>• Inglês Avançado para Conversação e Escrita;</li> <li>• Currículos devem ser enviados em Inglês.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conhecimento em MQ Series;</li> <li>• Conhecimento em C e EGL;</li> <li>• Conhecimento em z/Builder;</li> <li>• Conhecimento / Experiência com Desenvolvimento Ágil (Scrum)</li> </ul>
<p><b>5 Application</b></p> <p><b>Developer – Mobile iOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grau de instrução obrigatório: Bachelor's Degree;</li> <li>• Swift, Objective C, Restful API, SOAP, Git, Metodologia Ágil;</li> <li>• Arquiteturas Clean Swift, MVVM.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jira, TDD.</li> </ul>
<p><b>6 Desenvolvedor de</b></p> <p><b>Aplicativos -</b></p> <p><b>Experiência Back</b></p> <p><b>End</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsible for writing the web services and APIs used by front-end. Responsible for server-side web application logic as well as the integration of the front-end part;</li> <li>• Must have Skills: Python, NoSQL Databases (MongoDB), Deploymnet of services using Docker/Kubernetes/openshift. RESTful Service Developement, NodeJS, TDD.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conhecimento em Graph Databases ou Triple Store Persistence.</li> </ul>
<p><b>7 2020 Research</b></p> <p><b>Summer Intern - PhD</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grau de instrução obrigatório: Bachelor's Degree;</li> <li>• Experiência avançada em habilidades gerais de programação em uma ou mais dessas linguagens: Java, Javascript, Python, C ++, Node.js, LISP, etc.;</li> <li>• Conhecimento avançado de práticas de engenharia de software, incluindo processos ágeis.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso avançado de ambientes de aprendizado de máquina (por exemplo, R, scikit-learn, Theano, Torch etc.);</li> <li>• Experiência avançada em Data Mining / aquisição, representação e raciocínio automatizados de conhecimento;</li> <li>• Experiência avançada em caracterização e</li> </ul>

		<p>validação de sistemas cognitivos através de estudos com usuários;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conhecimento básico das propriedades das ondas eletromagnéticas (EM);</li> <li>• Conhecimento básico da teoria quântica</li> <li>• Um ano de experiência em engenharia;</li> <li>• Habilidades avançadas de comunicação.</li> </ul>
<b>8 Especialista em Espanhol</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mínimo de 3 anos de experiência no idioma espanhol com interpretação e tradução;</li> <li>• Capacidade comprovada de converter o espanhol para o inglês ou o inglês para o espanhol para fornecer traduções precisas e sensíveis dos dois idiomas o mais próximo possível da organização real das palavras do interlocutor;</li> <li>• Conhecimento aprofundado do domínio de infraestrutura de TI;</li> <li>• Proficiente em habilidades de comunicação em espanhol, verbal e escrita.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proficiente em trabalhar com ambiente de alta disponibilidade junto com o alinhamento ao processo (ITIL);</li> <li>• Você ama ambientes colaborativos que usam metodologias ágeis para incentivar o pensamento criativo do design e encontrar maneiras inovadoras de se desenvolver com tecnologias de ponta;</li> <li>• Indivíduo ambicioso que pode trabalhar sob sua própria direção em direção a metas / objetivos acordados e com abordagem criativa para trabalhar;</li> <li>• Indivíduo intuitivo, com capacidade de gerenciar mudanças e gerenciamento de tempo comprovado;</li> <li>• Habilidades interpessoais comprovadas, contribuindo para o esforço da equipe, obtendo resultados relacionados, conforme necessário.</li> </ul>
<b>9 Vendas de Servidores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grau de instrução obrigatório: Bachelor's Degree;</li> <li>• Mais de 8 anos de experiência como profissional de vendas corporativo no campo de infraestrutura de data center com um histórico comprovado de sucesso;</li> <li>• A experiência em vendas de servidores UNIX / Linux é preferida.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiência com sucesso na introdução de uma tecnologia disruptiva no mercado e na substituição de concorrentes existentes;</li> <li>• Sucesso comprovado no passado na construção de um território de vendas desde o início;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uma abordagem empreendedora dedicada e um histórico comprovado na penetração de novas contas, desenvolvendo ótimos relacionamentos com tomadores de decisão, criando casos de negócios atraentes e fechando negócios;</li> <li>• Capacidade comprovada de criar e articular propostas de valor atraentes que resolvem problemas de negócios e tecnologia;</li> <li>• Boas habilidades de comunicação escrita / verbal.</li> </ul>
<b>10 Consultor de Pacotes: Oracle Banking</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiência em procedimentos e funções Oracle SQL e PL / SQL;</li> <li>• Experiência na depuração de problemas nos níveis Oracle FORM e Oracle DB e fornecendo as correções adequadas, validando as correções e liberações no Flexcube antes do UAT e do movimento de produção.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5+ anos de experiência total necessária;</li> <li>• Experiência com palavras-chave de habilidade na versão Flexcube Retail ou UBS. (Preferido pelo varejo Flexcube.</li> </ul>
<b>11 Client Representative</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grau de instrução obrigatório: Bachelor's Degree;</li> <li>• Bacharel ou superior, com conhecimento e entendimento de fundações técnicas;</li> <li>• A capacidade de aprendizado rápido de soluções e tecnologias de TI é essencial;</li> <li>• 0-3 anos de experiência profissional;</li> <li>• Boas habilidades de comunicação S f , tanto em Inglês e Chinês;</li> <li>• Aluno rápido com mentalidade de crescimento;</li> <li>• Dispostos a viajar conforme necessário</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A capacidade de aprendizado rápido de soluções e tecnologias de TI é essencial</li> <li>• 0-3 anos de experiência profissional</li> <li>• Boas habilidades de comunicação S f , tanto em Inglês e Chinês</li> <li>• Aluno rápido com mentalidade de crescimento</li> <li>• Dispostos a viajar conforme necessário</li> </ul>
<b>12 Operações de Gerenciamento de Negócios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grau de instrução obrigatório: Bachelor's Degree;</li> <li>• Conhecimento prático do MS-Word e MS-Excel;</li> <li>• Experiência em trabalhar com vendedores;</li> <li>• Comunicação com o cliente e habilidades de negócios;</li> <li>• Inglês avançado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conhecimento básico ágil;</li> <li>• Automation;</li> <li>• Melhoria contínua.</li> </ul>

<p><b>13 Associado de Suporte Técnico</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grau de instrução obrigatório: Bachelor's Degree Mínimo de 0 a 2 anos de experiência na função de Suporte Técnico;</li> <li>• Garanta que os problemas urgentes do cliente sejam resolvidos da maneira mais oportuna e eficaz possível;</li> <li>• Experiência para trabalhar bem em um ambiente de ritmo acelerado e capacidade demonstrável de lidar com várias tarefas ou projetos com prioridades em mudança;</li> <li>• Utilize o tempo disponível com eficiência para obter resultados efetivos e eficientes;</li> <li>• Demonstre a capacidade de reunir uma descrição completa e precisa dos problemas / sintomas dos problemas relatados;</li> <li>• Conhecimento comprovado para resolver com êxito problemas e reduzir problemas relatados, identificar causas-raiz e encontrar soluções criativas para atender efetivamente às preocupações dos clientes;</li> <li>• Conhecimento em aplicativos de software comercialmente padrão e nos principais sistemas operacionais de desktop.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consciência dos conceitos e tecnologias básicas de rede;</li> <li>• Identifique as peças básicas de hardware e conheça os conceitos básicos de hardware;</li> <li>• Familiaridade no nível do usuário com pelo menos um cliente de email - Outlook, Notes etc.;</li> <li>• Habilidades de questionamento / sondagem, conforme relevantes para o problema e o nível do chamador;</li> <li>• Veja oportunidades e implemente melhorias de processo;</li> <li>• Capacidade de atender a um conjunto de medidas definidas de produtividade do agente de contas;</li> <li>• Disposição para trabalhar em turnos de rotação.</li> </ul>
<p><b>14 Desenvolvedor Adelia M / F experiente - IBM CIC</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grau de instrução obrigatório: None.</li> <li>• Você tem um mínimo de 2/3 anos de treinamento em TI e pelo menos 2 anos de experiência em Adélia / Visual Adélia;</li> <li>• Domínio em tecnologias como Adélia, RPG AS400.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Você fala e escreve inglês fluentemente. Você é rigoroso, criativo e possui boas habilidades interpessoais e de redação. Acima de tudo, você tem um espírito de equipe, com o objetivo de melhor satisfazer as necessidades do cliente.</li> </ul>
<p><b>15 Coordenador de Políticas de Segurança</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grau de instrução obrigatório: High School Diploma/GED;</li> <li>• Espanhol fluente e bom comando em inglês - Conduza para alcançar e se comunicar para ter sucesso - Mentalidade de gerenciamento de projetos e rastreamento de tarefas - Planejamento e gerenciamento de tempo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conhecimento da documentação de segurança e / ou tópicos técnicos (por exemplo, configurações de segurança) é uma vantagem.</li> </ul>
<p><b>16 Representante de Vendas Digitais de</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grau de instrução obrigatório: Bachelor's Degree;</li> <li>• Idiomas: falante de espanhol, hebraico e inglês com nível nativo e / ou fluente;</li> <li>• Você deve ter um histórico comprovado de vendas, preferencialmente no setor de serviços de TI;</li> <li>• Experiência em vendas / desenvolvimento de negócios;</li> </ul>	<p>_____</p>

<p><b>Serviços de suporte</b></p> <p><b>Tecnológico – SPGI</b></p> <p><b>Market</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Você deve ter demonstrado habilidades na progressão e previsão do pipeline de vendas, usando sistemas de CRM, bem como habilidades demonstradas de gerenciamento de contas e gerenciamento de território;</li> <li>• Você tem uma presença nas mídias sociais e pode demonstrar como usar as ferramentas de mídia social. sua função de vendas;</li> <li>• Excelentes habilidades de comunicação, negociação e apresentação;</li> <li>• É necessário um alto nível de energia, iniciativa e comprometimento para permitir que você trabalhe em um ambiente complexo, rápido e desafiador;</li> <li>• Você poderá mostrar evidências de seu desenvolvimento profissional por meio de cursos, fóruns de certificação etc.</li> </ul>	
<p><b>17 SAP Associate</b></p> <p><b>Partner</b></p> <p><b>– Industrial</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grau de instrução obrigatório: Bachelor's Degree;</li> <li>• Pelo menos 5 anos de experiência em desenvolvimento de negócios / vendas, consultoria e entrega de soluções SAP;</li> <li>• Pelo menos 5 anos de experiência em reengenharia de processos de negócios em nível executivo;</li> <li>• Pelo menos 5 anos de experiência com operações de negócios em nível executivo;</li> <li>• Pelo menos 5 anos de experiência no desenvolvimento de relacionamentos de nível executivo, com experiência anterior na identificação, desenvolvimento e encerramento dos esforços de vendas de implementação da SAP;</li> <li>• Pelo menos 5 anos de experiência orientando e facilitando decisões de negócios de nível executivo e realizando análises de negócios, como análise quantitativa e qualitativa, desenvolvimento de casos de negócios e análise de operações.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Histórico de alcance de cota de vendas individuais de US \$ 10 milhões + anualmente;</li> <li>• Pelo menos 15 anos de experiência em desenvolvimento de negócios, consultoria e / ou entrega de soluções SAP;</li> <li>• Pelo menos 10 anos de experiência em reengenharia de processos de negócios em nível executivo;</li> <li>• Pelo menos 10 anos de experiência com operações de negócios da indústria em nível executivo;</li> <li>• Pelo menos 10 anos de experiência no desenvolvimento de relacionamentos de nível executivo, com experiência anterior na identificação, desenvolvimento e encerramento dos esforços de vendas de implementação, integração e aprimoramento da SAP;</li> <li>• Pelo menos 10 anos de experiência orientando e facilitando decisões de negócios de nível executivo e realizando análises de negócios, como análise</li> </ul>

		quantitativa e qualitativa, desenvolvimento de casos de negócios e análise de operações.
<b>18 Especialista em Infraestrutura de Linux [Recrutamento on-line]</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grau de instrução obrigatório: Bachelor's Degree;</li> <li>• Habilidades em Linux (SLES, Redhat, Ubuntu) com conhecimento de: <ul style="list-style-type: none"> <li>- incluindo instalação remota do sistema operacional, atualizações / atualizações, configuração, aplicação de patches,</li> <li>- scripts, rede,</li> <li>- diagnóstico de problemas de software e hardware;</li> </ul> </li> <li>• Conhecimentos gerais de TI (redes TCP / IP, bash, X86 ou plataforma de hardware / virtualização, ESXi);</li> <li>• Experiência de trabalho em posição semelhante;</li> <li>• Prontidão para desenvolver novas habilidades e qualificações;</li> <li>• Boas habilidades de comunicação e trabalho em equipe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conhecimento em Python, scripts BASH;</li> <li>• Conhecimento em PUPPET, Ansible;</li> <li>• Soluções em nuvem;</li> <li>• Habilidades em soluções de cluster de alta disponibilidade, SAN (componentes e configuração lateral do SO), soluções de virtualização, conhecimento de gerenciamento de sistemas UNIX em larga escala seriam uma vantagem;</li> <li>• Habilidades em banco de dados básico / middleware / administração de aplicativos / dependências do lado do SO;</li> <li>• Outros - Apoiamos uma infraestrutura muito eclética, então avise-nos!</li> </ul>
<b>19 Especialista em Controle de Produção</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grau de instrução obrigatório: Bachelor's Degree;</li> <li>• Inglês fluente;</li> <li>• Mínimo de dois anos de experiência em mainframe;</li> <li>• Conhecimento prático de diálogos TSO / ISPF, Tivoli Workload Scheduler para z / OS, codificação JCL, utilitários e programas IBM;</li> <li>• Conhecimento básico de utilitários DB2, SQL, códigos SQL e anulações;</li> <li>• Conhecimento técnico geral de FTP, SFTP, NFTP;</li> <li>• Conhecimento básico habilidades de IMS;</li> <li>• Noções básicas de RACF / Júpiter;</li> <li>• Habilidades de comunicação;</li> <li>• Flexibilidade, trabalho em equipe, responsabilidade;</li> <li>• Capacidade e vontade de aprender;</li> <li>• Disposição para cobrir a cobertura de serviço.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grau de instrução obrigatório: Bachelor's Degree;</li> <li>• Mínimo de 7 anos de experiência no ambiente de Administração Mainframe DB2 com gerenciamento de trabalho, gerenciamento de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proficiente em trabalhar com ambiente de alta disponibilidade junto com o alinhamento ao processo (ITIL);</li> </ul>

<p><b>20 Programador de Sistema de Mainframe</b></p>	<p>usuários, gerenciamento de diário e gerenciamento de desempenho;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proficiente em ajuste de desempenho e solução de problemas;</li> <li>• Capacidade de ajudar na solução de novas correções de projeto e programa em bancos de dados;</li> <li>• Conhecimento validado para reconhecer problemas complexos relacionados a objetivos funcionais. Analise situações e implemente soluções ou desenvolva novos elementos, procedimentos ou processos do sistema e experiência demonstrável em BRMS, gerenciamento de fitas, ATL / VTL para bibliotecas de fitas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Você ama ambientes colaborativos que usam metodologias ágeis para incentivar o pensamento criativo do design e encontrar maneiras inovadoras de se desenvolver com tecnologias de ponta;</li> <li>• Indivíduo ambicioso que pode trabalhar sob sua própria direção em direção a metas / objetivos acordados e com abordagem criativa para trabalhar;</li> <li>• Indivíduo intuitivo, com capacidade de gerenciar mudanças e gerenciamento de tempo comprovado;</li> <li>• Habilidades interpessoais comprovadas, contribuindo para o esforço da equipe, obtendo resultados relacionados, conforme necessário;</li> <li>• Conhecimento técnico atualizado, participando de oficinas educacionais, revisando publicações.</li> </ul>
--	---	---