

A ECONOMIA DO CONHECIMENTO E O DESENVOLVIMENTO LOCAL: A ABSORÇÃO DO CAPITAL HUMANO PELAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DE CURITIBA

Henry Johan Baldo Petry¹
Solidia Elizabeth dos Santos²

RESUMO

A questão da produtividade do trabalho, em especial no Brasil, tem se aprofundado entre empresários e membros da comunidade científica, visto a importância do tema para o desenvolvimento socioeconômico do país. O tema educação se apresenta como o principal foco de atenção das autoridades públicas e da população civil. Por meio deste trabalho, buscou-se demonstrar, de forma descritiva e exploratória, utilizando-se de questionários aplicados em micro e pequenas empresas e pesquisa bibliográfica, o quanto o capital humano vem sendo absorvido por estas empresas, e de que forma. Percebeu-se que existem diversas barreiras ao aproveitamento, por parte destas empresas, do potencial do conhecimento adquirido pelos profissionais em sua vida acadêmica – e que atitudes devem ser tomadas por instituições de ensino e empresas para eliminar estas barreiras. É importante perceber, ainda, que esta pesquisa foi introdutória ao assunto, e recomenda-se que o tema seja futuramente aprofundado por mais estudos direcionados a ele.

Palavras-chave: Conhecimento; Desenvolvimento; Capital Humano.

¹ Aluno do 7º período do curso de Ciências Econômicas na FAE Centro Universitário. Bolsista do Programa de Apoio à Iniciação Científica (PAIC 2017-2018). *E-mail*: henry.jbpetry@gmail.com

² Mestre em Organização e Desenvolvimento pela FAE Centro Universitário. MBA em Gestão Financeira – Controladoria e Auditoria pelo Instituto Superior de Administração e Economia (ISAE/ FGV). Graduada em Ciências Econômicas pela FAE-Centro Universitário. Professora de graduação da FAE-Centro Universitário e de pós-graduação em diversas instituições de ensino superior. *E-mail*: solidia.santos@fae.edu

INTRODUÇÃO

Na sociedade contemporânea, o conhecimento assume papel fundamental na economia mundial. Novas tecnologias, estudos e informações são abundantemente geradas pelas universidades, laboratórios, centros de pesquisa e acumuladas por todos os indivíduos da sociedade. Com isto, o conhecimento passou a ser utilizado como fomentador do desenvolvimento.

A globalização e a rede mundial de computadores facilitaram o acesso à informação, o que fez com que as gerações mais conectadas a este mundo digital tenham adquirido uma ampla gama de conhecimentos e habilidades que complementam e impulsionam a sua formação.

É a chamada “era do conhecimento” e da informação, que está provocando transformações nas relações econômicas, políticas e sociais em todo o mundo.

Isso exige dos centros de ensino uma adaptação constante nas metodologias de ensino e na transmissão do conhecimento. Os alunos estão, cada vez mais, recebendo uma imensa gama de conhecimentos teóricos, técnicos, científicos, tecnológicos e habilidades empreendedoras para que possam se adaptar a esse novo cenário.

O desafio imposto aos centros de ensino por esta nova sociedade é imenso; segundo Coutinho e Lisboa (2011), o que lhe pede é que seja capaz de desenvolver, nos estudantes, competências para participar e interagir num mundo global, altamente competitivo, que valoriza o ser-se flexível, criativo, capaz de encontrar soluções inovadoras para os problemas de amanhã - ou seja, a capacidade de compreenderem que a aprendizagem não é um processo estático, mas sim dinâmico e contínuo.

Assim, as novas gerações entram no mercado de trabalho com vasto nível de conhecimentos e habilidades, e com a necessidade de sucesso e reconhecimento imediato, cuja resposta nem sempre ocorre na velocidade e na intensidade desejada.

Dentro deste contexto, se por um lado o objetivo das instituições de ensino superior (IES) é formar o profissional para adaptar-se à “era do conhecimento”, por outro as Micro e Pequenas Empresas (PMEs), figuram como as maiores geradoras de emprego no país, e receptoras desses profissionais (haja vista que as grandes corporações estão absorvendo cada vez menos mão de obra), através de novas formas de relacionamentos empresariais e novas técnicas de trabalho.

Embora o aperfeiçoamento da capacidade empreendedora seja uma necessidade constante para o micro e pequeno empresário, muitas vezes estes não estão preparados para receber o profissional dotado com tantas habilidades, por temerem as mudanças e rompimento de paradigmas, diante de cenários de crise, queda na atividade econômica,

acirramento da concorrência, etc. Assim, o desafio das empresas, principalmente as de pequeno porte, está em absorver toda tecnologia, conhecimento e informação gerada no âmbito dessa revolução.

Assim, percebe-se que a maioria das PMEs do país não está preparada para receber esse novo profissional. Veloso (2005) considera que o Brasil está diante de alguns grandes desafios na atualidade. O primeiro deles é de transformar o crescimento em um ciclo de crescimento sustentado. O segundo desafio relaciona-se ao grande avanço realizado, nos últimos anos, pela China e Índia que, além do alto crescimento e da vantagem competitiva representada pelo baixo custo de mão de obra, deram saltos de competitividade em setores nos quais o Brasil ainda está procurando competir no mercado internacional. O terceiro, que já se vem configurando há algum tempo, é a grande força econômica de nossa época: a “Revolução do Conhecimento” (e da Informação), que vem transformando a economia e a sociedade, nos países desenvolvidos.

Para que haja a transformação na sociedade, os empresários, especialmente os proprietários de PMEs, precisam estar aptos a contribuir com essa revolução, já que suas empresas representam, em conjunto, a maior classe receptora de profissionais do país.

Segundo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE (2015), as micro e pequenas empresas vêm adquirindo, ao longo dos últimos 30 anos, uma importância crescente no país, pois é inquestionável o relevante papel socioeconômico desempenhado por estas empresas nas diversas dimensões.

Ainda segundo o SEBRAE e a Agência de notícias da prefeitura de Curitiba (2016), as micro e pequenas empresas representam aproximadamente 99% dos estabelecimentos formais no Brasil. Em Curitiba, existem cerca de 155 mil destes empreendimentos – destes, 67 mil são microempreendedores, gerando mais de 12 mil novos negócios por ano.

Tendo em vista todo este contexto, o ponto central da pesquisa é entender as novas relações que estão se configurando no mercado de trabalho: “Como as Micro e pequenas empresas do setor de Serviços de Curitiba estão absorvendo os novos paradigmas da era do conhecimento?”

Esse contexto justifica a importância da pesquisa no sentido de interpretar e entender a percepção dessas empresas em relação às informações acumuladas pelos colaboradores e parceiros, em um momento onde o conhecimento e a tecnologia são considerados novos fatores de produção, além dos clássicos terra, capital e trabalho.

O objetivo central da pesquisa foi “Interpretar como as micro e pequenas empresas da região metropolitana de Curitiba estão recebendo e absorvendo o conhecimento e as informações acumulados pelos profissionais recém egressos das

IES, e como estas empresas estão interagindo com as novas relações econômicas e sociais da era do conhecimento”.

Para atingir o objetivo geral, enumeraram-se os seguintes objetivos específicos:

- Levantar e analisar as características da era da economia do conhecimento;
- Caracterizar os determinantes da absorção do conhecimento dentro do ambiente organizacional das PMEs;
- Interpretar como as micro e pequenas empresas da região metropolitana de Curitiba estão recebendo e absorvendo o conhecimento produzido pelas IES da região.

1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Num cenário de escassez de recursos, diante do aumento da competitividade e intensificação do processo de globalização, faz-se necessário que as PMEs absorvam as transformações dos fatores de produção atuais. Ao fazer isto, estas empresas podem mobilizar os novos profissionais – esses potenciais detentores de conhecimento, dotados de capacidade criativa e transformadora – para sobreviverem a um futuro complexo e imprevisível, e absorverem e reterem todo conhecimento acumulado, gerando valor para a sociedade e promovendo sustentabilidade ao mercado.

1.1 CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS DA ERA DO CONHECIMENTO

O grande desafio das nações nos dias atuais é gerar, de forma sustentável, desenvolvimento social e econômico - principalmente para os países menos desenvolvidos, que ainda não conseguiram atingir níveis de produtividade comparáveis aos observados nos países desenvolvidos. Na maior parte dos casos, esta estagnação da produtividade dos países em desenvolvimento advém de uma estagnação nos níveis de educação e inovação tecnológica.

Novos conhecimentos e tecnologias são sistematicamente desenvolvidos nos laboratórios de pesquisas, nas universidades e nos centros de pesquisa, transformando métodos de produção do passado em novos conjuntos e novas formas de relacionamento entre indivíduos – mesmo em países em desenvolvimento. No entanto, se estes conhecimentos e tecnologias não forem absorvidos pelo mercado de trabalho, eles não gerarão o aumento de produtividade necessário ao desenvolvimento econômico e social da nação.

Esse novo modelo de desenvolvimento econômico trata da utilização dos novos conhecimentos e tecnologias incorporados ao mercado de trabalho. Cavalcanti e Gomes (2001) consideram que a economia do conhecimento desloca o eixo da riqueza e do desenvolvimento de setores industriais tradicionais, intensivos em mão de obra, matéria prima e capital, para setores cujos produtos, processos e serviços são intensivos em tecnologia e conhecimento.

Para Guille (2008), o conhecimento constitui atualmente o fator de produção mais importante na economia das sociedades industriais avançadas; e o corolário resultante é que as populações desses países exigem maior acesso ao conhecimento, representado pelas qualificações pessoais. Ou seja, o processo se retroalimenta: quanto mais o conhecimento é aplicado nas empresas, mais os indivíduos buscam se especializar e aplicar ainda mais conhecimentos nas empresas.

O elemento chave da dinâmica econômica da era do conhecimento, na visão de Siçsu e Bolaño (2000) não é simplesmente a informação, ou o conhecimento codificado, passível de ser transmitido, mas aquele conhecimento tácito, que não se separa do sujeito, e que depende de um complexo processo de aprendizagem. Este conhecimento tácito envolve a mobilização, no que se refere ao desenvolvimento em base local, de um conjunto de atores sociais, a partir de arranjos institucionais para os quais é fundamental a ação das autoridades públicas e das universidades. Portanto, é o conhecimento que advém de um complexo processo de aprendizagem social, que envolve conhecimentos adquiridos em experiências corriqueiras, acadêmicas e profissionais, e é constantemente aplicado na direção do aumento da produtividade.

Uma sociedade do conhecimento, de acordo com Coutinho e Lisboa, (2011) utiliza extensamente instrumentos tecnológicos baseados na informação; e utiliza sistematicamente o estudo e a aprendizagem para aumentar o elemento informação e reduzir proporcionalmente os elementos matéria e energia, nas tecnologias que utiliza. Com isto, a tecnologia e o conhecimento vão, pouco a pouco, deslocando o eixo da importância dos fatores de produção para longe do capital e trabalho, e se aproximando da tecnologia e conhecimento – e, assim, aumentando a produtividade do trabalho em toda a sociedade.

1.2 ECONOMIA DO CONHECIMENTO E DESENVOLVIMENTO LOCAL

Na economia moderna, está presente uma mobilização sistemática e permanente do conhecimento, para monitorar e avaliar resultados das ações desenvolvidas e planejar o desenvolvimento local.

Para responder aos desafios do desenvolvimento, Vale (2009) comenta que diversas instituições têm contribuído para o aumento do capital de conhecimento, como as instituições de ensino superior e as unidades de investigação, centros tecnológicos, centros de formação profissional, etc. Isto se relaciona com os processos de inovação, por estar no centro das dinâmicas inovadoras, de tipo radical ou incremental, num leque que pode ir da inovação do produto (ou serviço) à inovação de processos, passando pela inovação organizacional.

O Conhecimento é, portanto, o novo motor da economia. Cavalcanti e Comes (2001) consideram que este novo fator de produção é uma novidade, e que formular uma nova teoria econômica para lidar com ele, é um desafio. No entanto, podemos afirmar que necessitamos desta nova teoria para colocar o conhecimento no centro do processo de geração de riqueza.

No Brasil, o desafio para o desenvolvimento atual é entender e aplicar a revolução do conhecimento e da informação - o que já vêm sendo feito nos países desenvolvidos.

Veloso (2005, p. 2) cita que existem três grandes impulsos por trás dessa revolução:

- Em primeiro lugar, o efeito das tecnologias genéricas: as Tecnologias da Informação e das Comunicações e a Biotecnologia (permitindo o uso de novas formas de vida, a nível molecular), com seu efeito de recondicionar todos os setores econômicos e sociais;
- Em segundo lugar, a redução constante e drástica dos custos de Transportes e Comunicações e, em geral, do custo das transações, numa velocidade nunca vista;
- Em terceiro, o avanço do capital humano, decorrente das maiores exigências de qualificação da mão-de-obra e do efeito das TICs (Informática-Eletrônica, Comunicações e Internet).

1.3 FATORES DETERMINANTES PARA ABSORÇÃO DO CONHECIMENTO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL.

As transformações dentro das organizações ocorrem de forma dinâmica, portanto estas devem estar abertas a absorver os aprendizados e acumulados no ambiente no qual ela está inserida.

Para que haver aprendizado organizacional, Versiani e Fischer (2008) consideram ser necessário a incorporação ou desenvolvimento de conhecimentos, e este deve ocorrer de maneira fluida onde o fluxo de conhecimento é o elemento chave tanto da aprendizagem organizacional quanto da capacidade de absorção.

A capacidade de absorção de uma organização “dependerá das capacidades de absorção de seus membros individuais. Neste aspecto, o desenvolvimento da capacidade de absorção de uma organização se consolidará a partir de investimentos prévios no desenvolvimento da capacidade de absorção individual de seus membros [...]” (COHEN; LEVINTHAL, 1990, p.131, tradução nossa).

A partir desta abordagem, Teixeira (2015, p.31), desdobra a capacidade de absorção em 4 partes:

- Aquisição: Reconhecer o valor do conhecimento externo e adquiri-lo;
- Assimilação: Processar e interpretar o conhecimento externo;
- Transformação: Conciliar o conhecimento novo com o velho;
- Exploração: Aplicar o conhecimento comercialmente e elevar competências.

Neste sentido, percebe-se que a capacidade de absorção do conhecimento no ambiente organizacional é realizada como um processo contínuo, e não um evento isolado.

Além da capacidade de absorção, é necessário mencionar também os fatores que influenciam o compartilhamento de conhecimento no ambiente organizacional. Segundo Sordi, Nakayama, Cunha e Binotto (2017), “[...]estes fatores estão relacionados: (1) às pessoas, suas motivações e características pessoais; (2) à própria organização, sua estrutura de trabalho cultura e estratégias; e (3) às redes e ferramentas tecnológicas que oferecem oportunidades de compartilhamento e apoiam os processos de compartilhamento.”

2 METODOLOGIA DE PESQUISA

Para este estudo, foi realizada uma pesquisa exploratória com o objetivo de proporcionar maior familiaridade com o problema, de forma a torná-lo mais claro e objetivo.

A pesquisa também é caracterizada como descritiva, visto que se julga adequado, para as análises, conhecer a capacidade que as micro e pequenas empresas instaladas na região metropolitana de Curitiba têm de reter o conhecimento acumulado pelos egressos das IES.

Quanto aos meios de investigação, foi escolhida a pesquisa de campo. A coleta dos dados ocorreu através da aplicação de questionário estruturado, contendo questões semiabertas, abertas e fechadas. A amostra constitui-se de 52 (cinquenta e duas) Micro e Pequenas Empresas (PMEs) dos setores de comércio, serviços, e indústria, situadas na região metropolitana de Curitiba, estado do Paraná.

Para efeito da pesquisa, considerou-se Micro e pequenas empresas o disposto na Lei 123/06, que institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. Esta lei trata as empresas desses portes como: Microempreendedor Individual as empresas com faturamento anual de até R\$ 81.000,00; Microempresa até R\$ 900.000,00 e Empresa de Pequeno Porte de R\$ 900.000,01 até R\$ 4.800.000,00 (Atualizado para o ano de 2018).

Os métodos utilizados foram: quantitativo, qualitativo e estudo de caso, a fim de abranger todas as variáveis relacionadas ao tema da pesquisa.

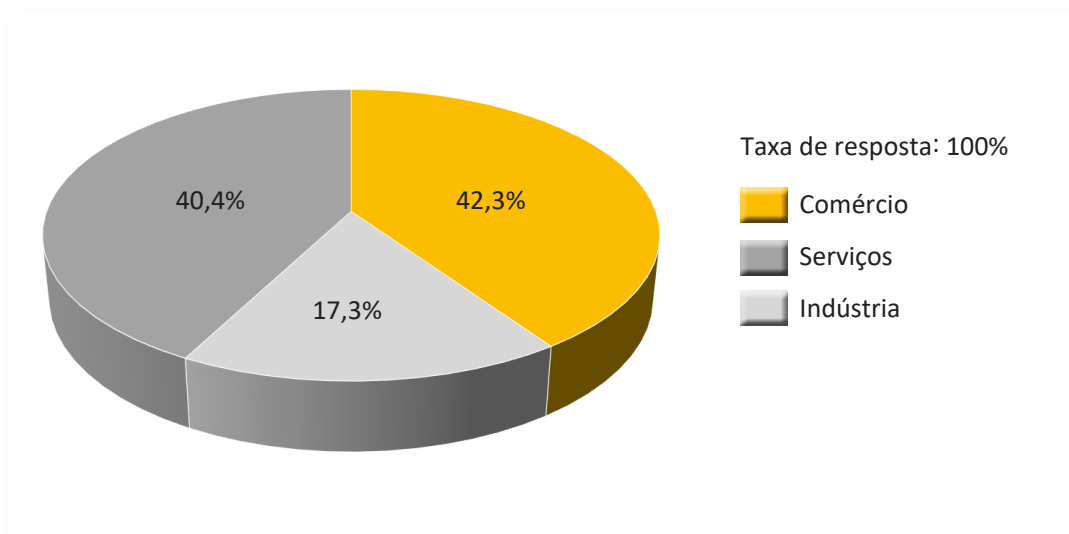
Espera-se, com os resultados da pesquisa, produzir e compartilhar informações acerca das relações entre empresas e colaboradores, que podem ser utilizadas por IES no sentido de preparar os profissionais de acordo com as expectativas do mercado em relação à absorção de conhecimento, das informações e da tecnologia.

3 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Por meio de pesquisa de campo, realizada junto à empresários de PMEs da região metropolitana de Curitiba, foram obtidos os resultados apresentados abaixo. Referem-se ao perfil das empresas entrevistadas e às percepções destes empresários quanto aos questionamentos da presente pesquisa.

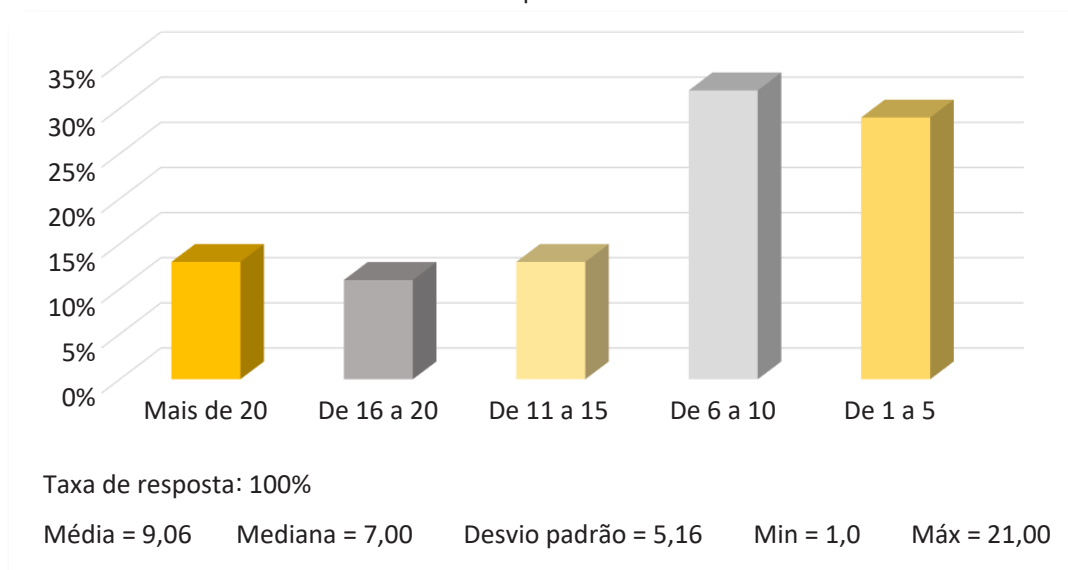
Quanto ao perfil da amostra, os gráficos 1 e 2 demonstram os setores pesquisados, bem como o número de funcionários empregados:

GRÁFICO 1 – Área de atuação das empresas pesquisadas



FONTE: Os autores (2018)

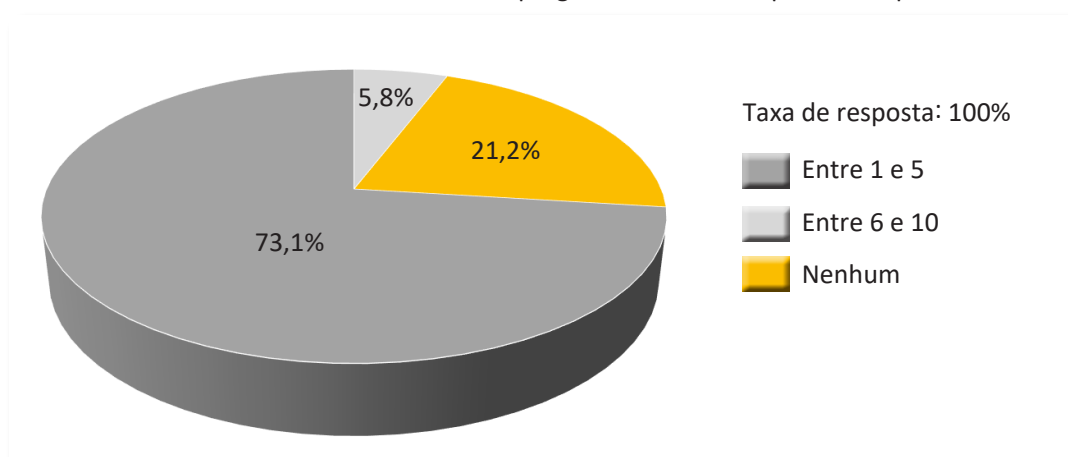
GRÁFICO 2 – Número de funcionários das empresas



FONTE: Os autores (2018)

É possível perceber, pelos gráficos acima, que a amostra foi composta majoritariamente por empresas dos setores de comércio e serviços, com uma quantidade de funcionários variando entre 1 e 10. Ainda sobre o perfil da amostra, o gráfico 3 demonstra o número de funcionários empregados nas empresas da amostra, com ensino superior completo:

GRÁFICO 3 – Quantidade de funcionários empregados com nível superior completo



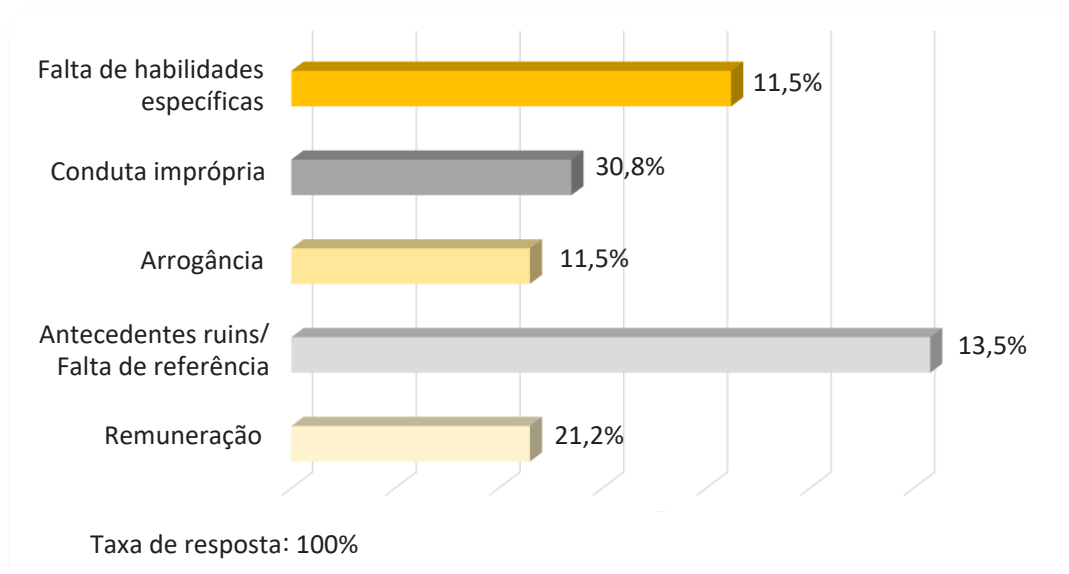
FONTE: Os autores (2018)

Por meio do gráfico acima, é possível perceber, portanto, que aproximadamente 75% das empresas pesquisadas possuem entre 1 e 5 funcionários com ensino superior completo, enquanto mais de 20% não possuem nenhum funcionário nestas condições em seu quadro.

O primeiro questionamento realizado aos empresários na pesquisa referia-se aos fatores levados em consideração ao contratar um novo colaborador. Dentre os destaques, pode-se citar que 44,2% dos respondentes admitiram considerar o quesito “cursos técnicos” ao contratar um novo colaborador, enquanto apenas 17,3% dos respondentes levam em consideração o fator “línguas estrangeiras”, e apenas 13,5% deles leva em consideração o fator “artigos publicados”. O quesito “cursos de extensão” apresentou 34,6% de relevância entre os entrevistados. Com estes resultados, é possível perceber que, para todos fatores levantados na pesquisa para contratação de novos colaboradores, mais de metade dos entrevistados não os leva em consideração.

A segunda pergunta realizada no questionário referia-se aos motivos que fariam o empresário não contratar um candidato que julgasse ser bem qualificado. O gráfico 4, abaixo, mostra os resultados obtidos:

GRÁFICO 4 – Motivos para não contratar um candidato bem qualificado



FONTE: Os autores (2018)

É possível perceber, pelo gráfico acima, que o fator mais indicado pelos empresários foi “Conduta imprópria”, seguido por “Remuneração”. Estes resultados permitem inferir alguns dos principais motivos para a falta de aproveitamento, pelo mercado, de profissionais bem qualificados. Para as instituições de ensino, este pode ser um indicador de que é necessário incluir, entre os cursos oferecidos em suas grades de ensino, treinamentos quanto à conduta profissional esperada pelo mercado.

A terceira pergunta da pesquisa referia-se aos conhecimentos, habilidades e competências mais valorizados pelas empresas num colaborador. Os resultados, neste questionamento, foram bastante polarizados: os fatores “criatividade”, “conhecimento

teórico” e “raciocínio lógico” foram pouco valorizados pelos empresários; os fatores “conhecimento técnico” e “comunicação/oratória” tiveram resultados medianos; e os fatores “proatividade”, “habilidades interpessoais”, e “boa gestão do tempo” foram os mais valorizados. Novamente, os resultados da pesquisa mostram que os fatores mais valorizados pelos empresários das PMEs pesquisadas são aqueles de tradicionalmente menor foco dado pelas instituições de ensino no país.

Na quarta pergunta, foi questionado aos entrevistados se suas empresas apresentavam alguma forma de difusão de conhecimento pelos colaboradores, tanto internamente ao ambiente da empresa, quanto externamente. 76,9% deles responderam que não, enquanto apenas 23,1% responderam positivamente. A última pergunta questionava os empresários se estes ofereciam algum incentivo para que seus colaboradores investissem em sua formação acadêmica, ao que apenas 28,8% deles responderam positivamente. Com estas duas respostas, é possível concluir que as PMEs da região metropolitana de Curitiba não enxergam, ainda, grande valor na formação acadêmica de seus funcionários, nem na difusão dos conhecimentos trazidos por estes às empresas.

Realizando a análise estatística, a pesquisa também apresentou alguns resultados relevantes a serem analisados. Em primeiro lugar, as empresas do setor comercial são aquelas que dão menor valor ao fator “criatividade” de seus colaboradores, atribuindo em média uma nota 46,41% inferior àquela dada a este fator pelas empresas dos setores industrial e de serviços. Já as empresas entrevistadas no setor industrial são as que atribuem menor nota ao fator “conhecimento teórico” de seus colaboradores: em média, 36,06% inferior à nota atribuída pelas empresas dos outros dois setores.

As empresas do setor comercial também foram as mais recorrentes na resposta negativa quanto à consideração dos fatores “línguas estrangeiras” e “cursos de extensão” ao contratar um novo colaborador. Estes resultados permitem inferir que, dentre os setores analisados, o setor comercial é aquele que menos considera conhecimentos e habilidades que não estão diretamente relacionados à sua atividade principal, ao contratar um novo colaborador.

Da amostra como um todo, é possível concluir que existe uma grande diferença entre a percepção dos empresários de PMEs quanto aos conhecimentos e habilidades necessários aos seus colaboradores, e os conhecimentos e habilidades efetivamente ensinados e valorizados tradicionalmente por instituições de ensino. Além disto, apesar de quase três quartos das empresas pesquisadas possuírem em seu quadro funcional colaboradores com ensino superior completo, estas empresas não costumam aplicar políticas de incentivo à educação continuada de seus funcionários. Isto demonstra que, apesar do aumento da mão de obra qualificada, os conhecimentos adquiridos por estes funcionários em suas atividades acadêmicas não estão sendo valorizados, ou mesmo aproveitados, dentro do ambiente empresarial das PMEs na região metropolitana de Curitiba.

CONCLUSÃO

Nas últimas duas décadas, o processo de valorização dos fatores de produção - tecnologia e conhecimento - vêm se acentuando gradativamente, ao ponto de diversos teóricos atuais os considerarem mais importantes do que os tradicionais fatores capital e trabalho. Esta mudança de paradigma acontece de forma gradativa entre os empresários, começando por aqueles que detém maior presença de mercado e lentamente se espalhando por todo ambiente empresarial.

Neste sentido, as PMEs ainda possuem uma tendência, em território nacional e regional da área metropolitana de Curitiba, de não atribuírem o mesmo valor à estes fatores de produção, que aquele atribuído pelas grandes corporações. Esta constatação pode constituir um entrave à absorção, pelo mercado empresarial brasileiro como um todo, do conhecimento gerado pelas instituições de ensino. Isto é muito importante, visto que o país vem alcançando níveis historicamente altos de pessoas com ensino superior completo em sua população e, caso este conhecimento adquirido nas IES não esteja sendo propriamente aproveitado no mercado de trabalho, este novo nível de escolaridade pode não estar gerando um maior valor adicionado à produção empresarial no país.

A pesquisa teve como objetivo interpretar como as micro e pequenas empresas da região metropolitana de Curitiba estão recebendo e absorvendo o conhecimento e as informações acumulados pelos profissionais recém egressos das IES, e como estas empresas estão interagindo com as novas relações econômicas e sociais da era do conhecimento.

Os resultados obtidos em pesquisa de campo suportam as constatações acima: entre os entrevistados, foi possível perceber uma tendência à desvalorização do conhecimento adquirido nas IES, além de uma grande valorização de conhecimentos e habilidades que não costumam ser o foco de ensino nas instituições de ensino brasileiras. Também foi possível perceber que, nas PMEs entrevistadas, existe pouco incentivo para que o colaborador continue investindo em sua educação, e menos incentivo ainda para que este difunda os conhecimentos e habilidades adquiridos em sua experiência acadêmica.

É importante mencionar, também, que as micro e pequenas empresas são as grandes responsáveis pela geração de emprego atual no país, respondendo, em março de 2018, por 84% dos novos empregos gerados no país, segundo a Agência Brasil. Ou seja: estas empresas são as grandes responsáveis pela absorção de mão de obra no mercado brasileiro, e estão deixando de aproveitar, em grande parte, os conhecimentos e habilidades adquiridos por seus colaboradores nas instituições de ensino.

A pesquisa realizada obteve sucesso na caracterização da percepção das PMEs da região metropolitana de Curitiba quanto à absorção do conhecimento gerado pelas IES em seu ambiente empresarial. Foi possível concluir, pelos resultados tanto da pesquisa bibliográfica quanto de campo, que as PMEs da região pesquisada valorizam conhecimentos e habilidades bastante diferentes daqueles oferecidos tradicionalmente pelas IES no Brasil. Esta diferença pode ser gerada por duas diferenças de percepções: a primeira, dos empresários das PMEs, quanto aos efeitos benéficos, em ambiente empresarial, do conhecimento gerado pelas IES; e a segunda, das IES, quanto aos conhecimentos e habilidades realmente necessários à atividade empresarial nas PMEs.

Neste sentido, recomenda-se que esta pesquisa seja aprofundada, de forma a descrever e caracterizar quais conhecimentos e habilidades efetivamente agregam maior valor à prática empresarial no ambiente das PMEs da região. Desta forma, será possível enxergar quais atitudes podem ser tomadas por IES na região, para melhor qualificar seus formandos, bem como quais atitudes poderiam ser tomadas para melhor informar os micro e pequenos empresários quanto ao assunto.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei Complementar Nº 123, de 14 de dezembro de 2006. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis nº 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, da Lei nº 10.189, de 14 de fevereiro de 2001, da Lei Complementar nº 63, de 11 de janeiro de 1990; e revoga as Leis nº 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e 9.841, de 5 de outubro de 1999. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 15 dez. 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp123.htm> acesso em 21 dez. 2017.

CAVALCANTI, M.; GOMES, E. Inteligência empresarial: um novo modelo de Gestão para uma nova economia. **Produção**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 2, p. 53-64, maio 2000.

COHEN, W. M.; LEVINTHAL, D. A. Absorptive capacity: a new perspective on learning and innovation. **JSTOR**, Ithaca, v. 35, n. 1, Special Issue: Technology, Organizations, and Innovation, p. 128-152, mar. 1990. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/2393553?newaccount=true&read-now=1&seq=4#page_scan_tab_contents>. Acesso em: 08 maio 2018.

COUTINHO, C.; LISBOA, E. Sociedade da Informação e da Aprendizagem: Desafios para a Educação no Séc. XXI. **Revista de Educação**, Lisboa, v. 18, n. 1, p. 5-22, out. 2011.

CURITIBA. Agência de Notícias da Prefeitura de Curitiba. **Empreendedorismo**: Programa de incentivo ao empreendedorismo aumenta em mais de 200% número de atendimentos a micro e pequenas empresas. 2016. Disponível em: <<http://www.curitiba.pr.gov.br/noticias/programa-de-incentivo-ao-empreendedorismo-aumenta-em-mais-de-200-numero-de-atendimentos-a-micro-e-pequenas-empresas/40173>>. Acesso em: 05 jun. 2017.

GUILE, D. O que distingue a economia do conhecimento? Implicações para a educação. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 38, n. 135, p. 611-636, set./dez. 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v38n135/v38n135a04.pdf>>. Acesso em: 08 maio 2018.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Participação das micro e pequenas empresas na economia brasileira**. Brasília, 2014. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Estudos%20e%20Pesquisas/Participacao%20das%20micro%20e%20pequenas%20empresas.pdf>>. Acesso em 10 jul. 2018.

SICSU, A. B.; BOLAÑO, C. Sociedade da informação setor produtivo e desenvolvimento regional. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 28., 2000, Campinas. **Anais...** Campinas: ANPEC, 2000.

SORDI, V. F. et al. Fatores determinantes ao compartilhamento de conhecimento nas organizações: a perspectiva bidirecional. **Revista Eletrônica de Estratégica e Negócios**, Florianópolis, v. 10, n. 2, p. 226-246, ago. 2017. Disponível em: <<http://www.portaldeperiodicos.unisul.br/index.php/EeN/article/view/4892/pdf>>. Acesso em: 08 maio 2018.

TEIXEIRA, A. L. da S. **A capacidade de absorção como determinante do sucesso da interação Universidade-Empresa no Brasil**: uma análise a partir do BR Survey. 2015. 137 f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional Faculdade de Ciências Econômicas, Belo Horizonte, 2015.

VALE, M. Conhecimento, inovação e território. **Finisterra**, Lisboa, v. 44, n. 88, p. 9-22, fev. 2009. Disponível em <<http://www.scielo.mec.pt/pdf/fin/n88/n88a02.pdf>>. Acesso em: 21 dez. 2017.

VALENTE, J. Micro e pequenas empresas são responsáveis por 80% dos empregos gerados. **Agência Brasil**, Brasília, abr. 2018. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2018-04/micro-empresas-sao-responsaveis-por-84-dos-empregos-gerados-em-marco>>. Acesso em: 20 maio 2018.

VELOSO, J. P. dos R. V. O Brasil e a economia do conhecimento: o modelo do tripé e o ambiente institucional. In: FÓRUM NACIONAL CHINA E ÍNDIA COMO DESAFIO E EXEMPLO E A REAÇÃO DO BRASIL... PARA CIMA RIO DE JANEIRO, 17., 2005, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro, 2005. Disponível em: <<http://www.inae.org.br/estudo/o-brasil-e-a-economia-do-conhecimento-o-modelo-do-tripe-e-o-ambiente-institucional>>. Acesso em: 30 abr. 2017.

VERSIANI, A. F.; FISCHER, A. L. A aprendizagem organizacional como um campo específico de conhecimento no cenário dos estudos organizacionais. **Revista E&G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 8, n. 18, p. 10-21, set. 2008.

