

EMPREGOS AGONIZANTES

De hoje em diante deverá existir cada vez mais nos contratos de trabalho um elemento novo, o conceito de empregabilidade, que vem substituir o compromisso moral de carreira vitalícia. Em resumo: qualificação e versatilidade são as características cada vez mais procuradas.

por Luis Tadeu Arraes Lopes e
Paulo Ricardo Torres

Totty é o apelido de um conhecido consultor de sistemas do grupo Solvay. Com consultoria própria, presta serviços em tempo parcial a mais de meia dúzia de empresas, sempre baseando seus ganhos na quantidade de horas trabalhadas. Ao final do mês emite notas fiscais para seus clientes, e isso resume tudo.

Longe de ser uma exceção, Totty representa a grande transformação ocor-

rida em relação ao trabalho, desde a Revolução Industrial, em um mundo onde o "desemprego" está evoluindo rapidamente. As próprias empresas tentam mudar seus discursos, e a lealdade dá lugar ao novo conceito de que o desenvolvimento profissional possibilitará o exercício da competência, de forma a assegurar a empregabilidade de seus colaboradores.

No Brasil, o cenário ainda é mais ar-

riscado, já que o passado legou a seus cidadãos a crença de que suas carreiras devem ser programadas pelas empresas onde trabalham. Pura ficção, num mundo carregado de ambientes competitivos altamente turbulentos e imprevisíveis, onde a constante segmentação, a diminuição de ciclos de vida de produtos e processos de globalização sequer permitem à empresa prever sua própria sobrevivência.

De qualquer forma, de acordo com a pesquisa mensal de emprego do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) entre 1990 e 1993, o universo de pessoas empregadas e com carteira assinada encolheu de maneira firme e gradativa. Exemplo disso é que, em 1983, o número de funcionários com carteira assinada correspondia a 55,91%, caindo para 49,24% em 1994. Em contrapartida, aumentou o número de pessoas trabalhando nos setores de comércio e serviços, predominando neste segmento a ausência de carteira e o grande número de autônomos.

O impacto maior, porém, é fruto de outras variáveis, que redimensionarão o trabalho, e o emprego passará apenas a ser visto como um folclórico instrumento utilizado no interregno de quase 90 anos no século XX. Hoje improvisam-se maneiras de ganhar a vida que não se ajustam ao modelo anterior. A opção das pessoas se volta para empregos parciais, consultorias autônomas, mão-de-obra terceirizada, pequenas empresas, vinculações a mais de um emprego, além de até empregos compartilhados.

No entanto, o emprego tal como o conhecemos permanecerá ainda por muito tempo, só que calcado em outras bases, já que de hoje em diante deverá existir cada vez mais nos contratos de trabalho um elemento novo, o conceito de empregabilidade, que vem substituir o compromisso moral de carreira vitalícia. Em resumo: qualificação e versatilidade são as características cada vez mais procuradas.

Para a empresa interessada em colher os melhores executivos, permanece aí o grande desafio, à medida que os novos empregos necessariamente de-

vem oferecer maiores valores agregados, ou seja, a capacitação passa a ser a contrapartida pelo término da lealdade. Assim, a competência adquirida garante a empregabilidade futura.

Caso a empresa não defina esse valor agregado de início, imediatamente se contrapará uma enorme pressão por um melhor salário — em resumo, essas são as novas moedas de troca.

O emprego tal como o conhecemos permanecerá ainda por muito tempo, só que calcado em outras bases, já que de hoje em diante deverá existir cada vez mais nos contratos de trabalho um elemento novo, o conceito de empregabilidade.

Mas como entender esses novos parâmetros? Para o profissional, o problema é simples e se resume, nestes novos tempos, a apenas uma questão: “*Profissionalmente, qual é o meu valor no mercado?*” E, para que a resposta venha ao encontro dos interesses do funcionário, no contexto da obsolescência que normalmente ocorre com o tempo, a palavra-chave é reciclar.

Nas economias pós-industriais, isso representa um impacto político extremamente forte para os governos, ao passo que é uma fonte de interesse para dirigentes e ativistas políticos e sindicais.

De qualquer forma, tem-se procurado dar a devida importância econômica ao emprego em período parcial, principalmente na geração de oportunidades adicionais para o indivíduo. Observa-se a necessidade de um recuo na estratégia adotada até então pelos governos, provocando um aumento no número de empregos oferecidos pelas indústrias ou pela própria administração pública. Ou pode se estabelecer uma linha de atuação que leve diretamente à queima das etapas que acessem essa nova realidade.

É interessante observar as mudanças ocorridas em determinados setores econômicos, cujas características se alteraram drasticamente. Um exemplo é o

setor bancário: uma verdadeira revolução ocorreu na mão-de-obra empregada, alterando antigos parâmetros profissionais. Nesse setor, os impactos da informatização junto aos clientes, os chamados *home banking* — e a própria estabilização da economia — têm afetado e reduzido o número de profissionais diretamente implicados.

A Febraban (Federação Brasileira das Associações de Bancos) divulgou recentemente um levantamento em que se verifica uma diminuição de 200 mil funcionários nos últimos cinco anos, porém ao mesmo tempo as despesas com pessoal cresceram US\$ 10 bilhões.

Conclusão: se por um lado os postos de trabalho menos qualificados estão sendo eliminados; em compensação os funcionários remanescentes receberão mais, na medida exata de sua qualificação.

Aquela tradicional visão de pessoas burocraticamente ligadas a atividades simplificadas e rotineiras tem dado lugar à imagem de profissionais extremamente sofisticados, detentores de títulos de mestrado e doutorado em universidades de primeira linha, e direcionados a atividades muito complexas.

Um exemplo disso são os engenheiros financeiros, direcionados a títulos de dívida, derivativos, contratos futuros e mercados de ações; verdadeiros cientistas, muitos deles com Ph.D. em Matemática ou Física, têm profundos conhecimentos de modelos matemáticos altamente complexos. Os desafios são os mais variados, já que qualquer erro proveniente de uma análise malfeita pode simplesmente aniquilar uma instituição, como foi o caso do Banco Barings.

A verdade fundamental é que hoje o desemprego estrutural é ocasionado pela crescente produtividade nas empresas e pelas inovações tecnológicas. Com o processo de globalização, o desemprego torna-se uma equação de difícil resolução a curto prazo cuja constatação passa a ser fria e analítica.

Atualmente, para aqueles que trabalham em qualquer organização, o conceito de empregabilidade é fundamental para que sejam criadas novas oportunidades. É necessário ter consciência do momento histórico vivido atualmente nas empresas.

Apesar dos grandes problemas so-

ciais e da preocupação que eles geram, a "empregabilidade" é um conceito restrito, mesmo nos meios acadêmicos e empresariais, justamente pelo fato de que no Brasil as taxas de desemprego ainda são muito associadas às inúmeras recessões que ocorreram no país.

Visualizar a empregabilidade, como diz Percy Barnevik (presidente da Asea Brown Boveri), é "entender que milhões de pessoas estarão desempregadas ou subempregadas, num contexto de contínuo enxugamento de quadros nos próximos 10 ou 15 anos e, simplesmente, não há nada a fazer".

Para os estudiosos do mundo econômico e empresarial, o que importa é o fator estrutural de se conviver com um desemprego crônico. Para os executivos e os funcionários de vários níveis ou categorias, o que importa é como sobreviver. De qualquer forma, as duas posições são retratos de uma dura realidade, que se fará cada vez mais presente. ♦



Paulo Ricardo Torres,
ex-aluno de graduação e Mestrando na
EAESP/FGV.



Luis Tadeu Arraes Lopes, ex-aluno
de graduação, Mestre e Doutorando na
EAESP/FGV.

