



(DES)EMPREGO E (DES)QUALIFICAÇÃO

O debate controverso, relacionado à (des) qualificação da mão de obra brasileira, ganha cada vez mais importância e historicidade, sobretudo, quando analisado simultaneamente aos baixos índices de desemprego (4,9% em setembro) apurados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, Rio de Janeiro/RJ).

Também, curioso e conveniente é tentar delimitar porque os empreendedores demonstram descontentamento com a capacidade técnica dos atuais empregados e o pessimismo acerca dos futuros candidatos.

O aprimoramento profissional depende de mais anos de estudo? A qualificação é um tipo de formação baseada em competências específicas para um determinado trabalho? Como o empregador conceitua a qualificação?

Segundo alguns especialistas, o termo qualidade converge para uma série de atributos normalmente relacionados ao nível de escolarização – capacidade cognitiva, aspectos comportamentais, dentre outros – que definem as competências para execução eficiente de algum serviço e atendimento dos requerimentos de um determinado local de trabalho. Ou seja, quanto mais anos de estudo concluído, maior será não só a produtividade, mas também os ganhos em termos de competências gerais ou específicas. Esses elementos contribuem para o entendimento sobre como a educação formal é frequentemente utilizada na aproximação geral do que se denomina “qualificação” da força de trabalho.

Os dados disponibilizados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), apurados de

meados de 1995 até 2009, revelaram que os índices de educação aumentaram em aproximadamente 43%. Ora, qual o efeito no mercado de trabalho desse crescimento no nível de escolaridade brasileira?

Teoricamente, o resultado esperado seria uma correlação negativa entre qualificação e taxa de desemprego, isto é, quanto mais anos de estudo, menor seria o nível de desocupação.

No entanto, uma visão atenta dos resultados revela a inexistência da correlação negativa porque o desemprego era menor entre aqueles que estudavam menos. Tais achados evidenciaram o equívoco em tentar relacionar direta e unicamente a qualificação do empregado com os anos de estudos concluídos, já que paradoxalmente há excesso de can-

didatos disponíveis com níveis médio e superior de estudo, enquanto pleno emprego nas camadas inferiores de escolaridade.

A formação geral do indivíduo e sua capacidade em acumular novos conhecimentos, aparentemente não vem sendo tão exigidas no momento das contratações, pois, se assim fosse, o nível de desemprego entre jovens/recém-formados não seria objeto essencial de tantas políticas públicas em diversos países. Ao contrário, é notório o recrudescimento da taxa de desemprego nas faixas médias e superiores de escolaridade e uma gradativa insatisfação com a qualificação dos candidatos.

Ora, se teoricamente o indivíduo que mais estudou possui “qualificação superior” ao trabalho disponível, porque ele está desempregado? O que o empregador tem buscado no candidato?

Essas questões servem para modular quanto o termo “qualificação” é amplo e complexo, e que associá-lo apenas à escolaridade parece não ser o parâmetro mais adequado na determinação das funções requeridas pelo mercado de trabalho.

Trata-se do *mismatch*, isto é, a incompatibilidade entre a oferta de mão de obra e a demanda de determinado serviço, e que leva supor que a carência de qualificação não está relacionada ao nível de escolaridade, mas, sobretudo, ao perfil do candidato. É indiscutível que a escolaridade contribui no aumento da qualificação do indivíduo, embora, não forneça ao aluno as competências acumuladas na vida profissional (*on-the-job training*).

A impressão que se tem, portanto, é que a insatisfação não se resume à formação geral dos empre-

**É INDISCUTÍVEL
QUE A
ESCOLARIDADE
CONTRIBUI NO
AUMENTO DA
QUALIFICAÇÃO
DO INDIVÍDUO,
EMBORA, NÃO
FORNEÇA AO
ALUNO AS
COMPETÊNCIAS
ACUMULADAS
NA VIDA
PROFISSIONAL
(ON-THE-JOB
TRAINING)**

▼
Ariovaldo Zani
médico veterinário,
professor do
MBA/PECEGE/
ESALQ/USP, mestrado
profissional/FZEA/USP

Gabriel Zani
FFLCH/USP

gados, mas também à falta de habilidades específicas, porque até mesmo a “experiência profissional” é frustrada quando confrontada pelas estatísticas, pois os dados da pesquisa revelaram que essa variável perdeu importância com o passar do tempo, tendo seu coeficiente reduzido de 4% (2001) para 2,57% (2011).

Resumindo, a escolaridade, a experiência profissional e o perfil do empregado, são alguns dos vários fatores que compõem o amplo e complexo termo “qualificação”, mas não os determinantes quando posicionados isoladamente uns dos outros.

No entanto, abandonando a tentativa de delimitar o conceito e admitindo que exista um crescente desconforto dos empregadores em relação à qualificação dos empregados, outras questões podem ser apresentadas.

À propósito, se os empregadores estão insatisfeitos com a qualidade dos empre-

dos, porque eles não oferecem mais treinamento para essa mão de obra? O treinamento *on-the-job*, por ser tão oneroso, pode inviabilizar o investimento? O trabalho humano pode ser reduzido pela substituição por novas tecnologias e automação?

A história revela que, a partir do século 19, essas novas formas de organização de trabalho e de produção (máquina a vapor e motorização elétrica na indústria, mecanização da agricultura, introdução da telefonia e informática nos serviços) afetaram global e progressivamente diversas profissões e causaram o dito desemprego “estrutural”. Depois de certo tempo, contudo, novas oportunidades floresceram e a renda do trabalhador subiu em todos os casos, por causa da vantagem coletiva trazida pela modernização tecnológica.

No Brasil, o investimento em tecnologia e automação continua esbarrando na ideologia enviesada do protecionismo, embora o

enxugamento mais recente de vagas se deva aos fatores de ordem “conjuntural”, agravado pela atividade do parque industrial em desaceleração, pelos salários reajustados sem qualquer razão de produtividade e pela legislação trabalhista extemporânea.

Vale a pena ressaltar que as vagas disponibilizadas no triênio 2011/2013 concentraram-se no setor terciário (serviços, principalmente domésticos e comércio que demandam baixa produtividade) e faixa de até dois salários mínimos, enquanto à partir dela houve redução dos empregos.

Restará mais uma vez ao heroico empresário brasileiro, ainda ausente das cadeias globais de produção e desafiado pelo cenário de baixo crescimento econômico que prevalecerá pelos próximos anos, enfim privilegiar o investimento em tecnologia e automação, com intuito de gerar mais bons empregos, incrementar a produtividade das equipes e resgatar sua justa competitividade. ■