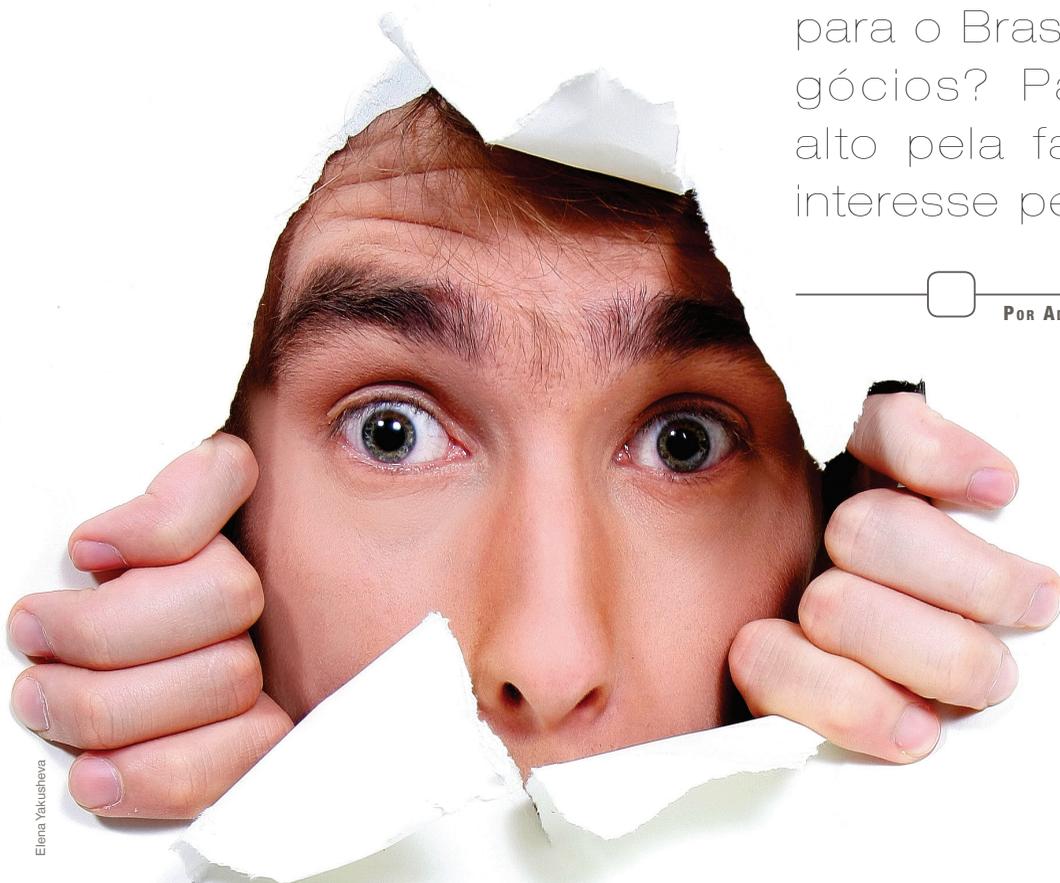


No limite da incompetência: **contrata esse mesmo!**

Até quando flexibilizar e reduzir os requisitos na contratação de pessoal é bom para o Brasil e para os negócios? Pagamos preço alto pela falta de visão e interesse pela educação.

POR ADRIANA GOMES



As notícias parecem promissoras. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística divulgou que a taxa de desemprego se manteve em nível historicamente baixo, 6,5%, menor nível para os meses de março desde 2002. O rendimento do trabalhador voltou a crescer 0,5% comparado a fevereiro. Frente a março de 2010, subiu 3,8%. A capa da revista *Exame*, de abril, anuncia em letras garrafais: “Procuram-se 8 milhões de profissionais”. Fala-se do pleno emprego, definido na matéria como o “estágio em que a taxa de desemprego cai a níveis muito baixos e praticamente todas as pessoas qualificadas estão empregadas.”

Parece ótimo! Profissionais sendo disputados, muito trabalho para os RHs, tanto para selecionar quanto para reter seus quadros, porém, meu desconforto vem do discurso que ouço de empresários e profissionais de recursos humanos sobre a enorme dificuldade de encontrar profissionais qualificados.

O cenário

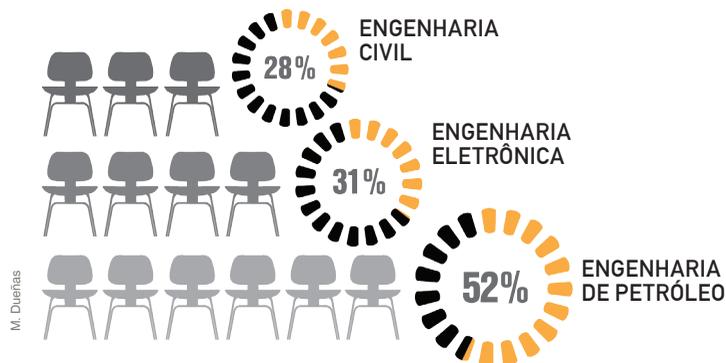
Abaixo, apresento alguns dados que não devem ser esquecidos para compor o cenário que contrapõe a noção de pleno emprego:

i O Brasil manteve o 88º lugar, mesma posição do ano passado, num total de 127 países de todo o mundo, no *ranking* do ensino, de acordo com o Relatório de Monitoramento Global, preparado pela Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO). O Brasil está atrás da Argentina, Chile e até mesmo Equador e Bolívia. Só para termos uma base comparativa, o primeiro lugar da lista é o Japão, seguido por Reino Unido, Noruega e o Casaquistão, que aparece logo à frente de França, Itália e Suíça. ➔

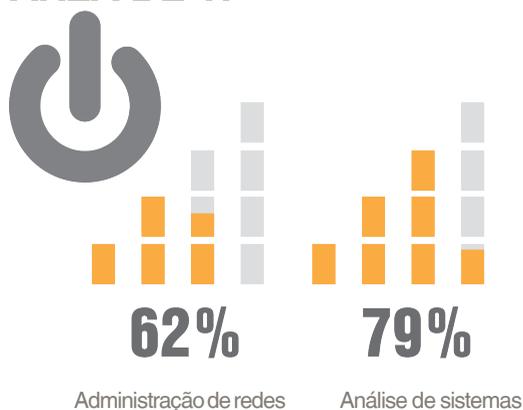


CADEIRAS VAZIAS

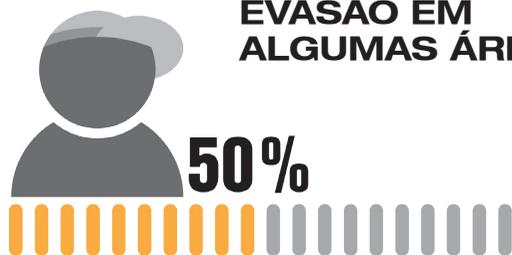
Sobram vagas em cursos de escolas técnicas e universidades do Brasil.



LUGARES SEM DONO NA ÁREA DE TI



EVASÃO EM ALGUMAS ÁREAS



Mais de 14 mil vagas não têm dono.

VAGAS DIRECIONADAS A ESTRANGEIROS



Em torno de 180 mil profissionais dos cinco continentes aportaram no país nos últimos cinco anos. Das 11.530 autorizações de trabalho concedidas no primeiro trimestre deste ano, 60% foram direcionadas a estrangeiros com diploma universitário, mestrado, doutorado e até Ph.D.

AUMENTO DE VISTOS DE ESTRANGEIROS



i “Apresentamos um dos piores índices de proficiência em inglês do mundo”, é o que indica a pesquisa da escola e agência de intercâmbios Education First (EF), em matéria apresentada pela *exame.com* e facilmente confirmado em entrevistas de seleção. Aliás, nem no português, pois a capacidade para se expressar corretamente, em nosso idioma, por escrito ou verbalmente está ficando cada vez mais rara.

i Na matéria exibida pela Rede Globo, em fevereiro, “Sobram vagas em cursos de escolas técnicas e universidades do Brasil”, os números são alarmantes. Em áreas essenciais para o momento que vivemos, como engenharia civil, setor carente, 28% das ofertas não são preenchidas, para engenharia eletrônica 31%, e mesmo com todo o alarde do Pré-sal a engenharia de petróleo deixa sem preencher 52% das carteiras.

i Para a área de TI, outra área em franca expansão, os números não são menos assustadores: em administração de redes, 62% das vagas não são preenchidas e em análise de sistemas há 79% de lugares sem dono.

i Não é só isso, muitos dos alunos abandonam a faculdade antes da conclusão e em algumas áreas a evasão chega a 50%. “O país que peneira a mão de obra e não encontra muita coisa, desperdiça lugares até nas universidades públicas. Mais de 14 mil vagas não têm dono.”

i Em função do bom momento econômico, o Brasil é percebido internacionalmente como o país das oportunidades. Muitos profissionais são convidados para trabalhar aqui e, além da imigração com essa expectativa, há também os brasileiros que foram para o exterior e estão retornando para aproveitar a fase. Em números, isso quer dizer que algo em torno de 180 mil profissionais dos cinco continentes aportaram no país nos últimos cinco anos, de acordo com levantamentos pro-

duzidos pela Coordenação Geral de Imigração (CGI) do Ministério do Trabalho. Das 11.530 autorizações de trabalho concedidas no primeiro trimestre deste ano um volume recorde para o período –, 60% foram direcionadas a estrangeiros com diploma universitário, mestrado, doutorado e até Ph.D. Além disso, 80% dos vistos foram vinculados a funções técnicas ou a projetos de transferência de tecnologia.

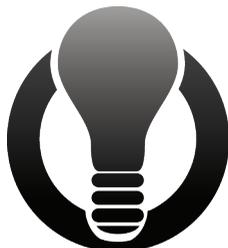
Além das competências técnicas

Falta gente qualificada para ocupar as vagas disponíveis e minha preocupação é que, para muitas posições, são contratados profissionais sem a devida qualificação e, além disso, muitas das contratantes não se preocupam em formar, treinar e desenvolver essas pessoas. Custa caro, mas custará mais caro a médio prazo. O jornal *O Estado de S. Paulo*, em 17/04 publica matéria com pesquisa inédita realizada com companhias que somam 22% do PIB e indica que 92% têm problema para preencher vaga. A mesma pesquisa mostra que 54% das companhias reduziram os requisitos na contratação de pessoal para as áreas técnica e operacional. Nos cargos estratégicos, 28% das empresas também diminuíram as exigências, como pós-graduação, fluência em idiomas e experiência.

Muito além da precariedade em relação à formação técnica, que ainda com algum esforço em programas de treinamento é possível desenvolver, estamos diante de uma situação socialmente complexa, pois faltam, para os jovens profissionais, competências comportamentais mínimas, assim percebido pelas empresas.

Há praticamente consenso entre os que trabalham com recrutamento e seleção de que, o que está difícil de encontrar, mesmo, é o “brilho nos olhos”. Não é poesia. Pode pa-

recer subjetivo, mas tentarei objetivar o que selecionadores e gestores estão buscando sob o nome de brilho nos olhos. ➔



INTERESSE



DETERMINAÇÃO



VONTADE DE APRENDER



CURIOSIDADE



PERSISTÊNCIA



ENTUSIASMO



QUERER



MOTIVAÇÃO

“Em um sistema hierárquico, todo funcionário tende a ser promovido até o seu nível de incompetência.”

LAWRENCE JOHNSTON

Essas atitudes não são ensinadas em programas de treinamento. A pessoa traz com ela, a partir do seu desejo, da vontade. Está intrínseco. Não dá para fingir entusiasmo, nem interesse sem parecer falso, e os entrevistadores treinados percebem com facilidade.

Atitudes como as descritas, iluminam o rosto, tornam a voz mais intensa, a postura corporal muda e tudo isso sem que a pessoa tenha muita consciência. É quase um estado de “enamoramento”. Sentir-se feliz pelo desejo de aprender, pelo desafio, pela oportunidade de realizar algo. Reafirmo, não é poesia, mas são atitudes que fazem a diferença, diante de tanta indiferença, frieza e distanciamento que tantos candidatos às vagas demonstram.

Busca-se maturidade emocional. Mais um enigma corporativo? Um conluio entre consultorias de recrutamento e seleção e os das empresas para dificultar a vida dos candidatos? Não. São comportamentos observáveis e não estão apenas relacionados às situações profissionais. Trata-se de um conjunto de características pessoais adquiridas ao longo da vida que permite ao indivíduo lidar com frustrações e situações complexas. É a postura ética, capacidade de sustentar opiniões e posição diante de situações difíceis, algumas

vezes impopulares mantendo o raciocínio lógico e a retidão de caráter frente aos dilemas da vida corporativa, enfim, capacidade de liderar a si próprio, outras pessoas e equipes.

Alguém pode perguntar: “mas são tão jovens, como podem exigir tudo isso de um recém-saído da faculdade?” Penso que os pais muitas vezes prestam um desserviço

na criação de seus filhos quando, na tentativa de não deixá-los passar por algumas dificuldades, que eles mesmos tiveram na infância e adolescência, não deixam seus filhos aprenderem que o mundo é muito maior do que o pátio da escola onde estudaram. Ou, pior, quando legitimam e inflam o ego dos seus filhos defendendo-os em situações pouco éticas para evitar frustrá-los.

Muitos chegam às faculdades e saem delas acreditando que fazem parte de uma elite melhor que o restante da humanidade, que serão os futuros líderes de grandes companhias. A frustração chega logo nos primeiros programas de seleção, quando são preteridos. Não entendem que a arrogância supera seu talento e potencial.

Parece haver pouco interesse, por parte de muitos jovens, pelo que acontece fora dos muros da escola ou pelo que não faz parte do seu pequeno mundo. Poucos ainda são aqueles que conseguem se dar conta do universo em que estão inseridos – Brasil – com suas monstruosas diferenças socioeconômicas e culturais. Os que se dão conta acabam se destacando por conseguirem lidar melhor com as diferenças.

Lidar com as diferenças: o mundo globalizado

O desenvolvimento e aprimoramento dessas competências tornarão nossos profissionais mais competitivos e desejados no mercado global. Para isso é preciso viver e se expor. Não se acerta sempre, mas o aprendizado é contínuo. Na palestra que assisti do professor Mansour Javidan, da Universidade de Thunderbird, ele reportou algumas situações diferentes que vivenciou em alguns países por onde passou. Para a nossa cultura, situações semelhantes poderiam ser constrangedoras, mas o fato de entender que os hábitos e costumes são diferentes ajuda a compreender quem está do outro lado e facilita o relacionamento.

Para desgosto e desagrado de gestores e muitos profissionais de RH, há vagas que ficam abertas por muitos meses e baixar o nível de exigência não é a solução.

Olivier Le Moal



A Universidade de Thunderbird, através do Global Mindset Inventory (GMI), desenvolveu uma ferramenta de diagnóstico para medir os atributos sociais, psicológico e intelectual que permitem aos gerentes influenciar os indivíduos, grupos e organizações de diferentes sistemas socioculturais. Aquele que seria o perfil desejável para profissionais atuarem em ambiente global. São eles:

CAPITAL INTELECTUAL

Entendimento dos negócios internacionais – Conhecimento de como a indústria opera internacionalmente, comportamento dos consumidores globais, competidores e riscos estratégicos.

Complexidade cognitiva – Habilidade para lidar e consolidar cenários com múltiplas variáveis e constante movimentação, sem ser paralisado pela grande variedade de opções.

Perspectiva cosmopolita – Interesse ativo em cultura, história, geografia, política e sistemas econômicos de diversas partes do mundo.

CAPITAL PSICOLÓGICO

Paixão pela diversidade – Vontade de explorar outras partes do mundo, experimentar novas culturas e tentar novos meios de fazer as coisas.

Busca por aventura – Apreço e habilidade para lidar com cenários complexos e imprevisíveis.

Autodeterminação – Ter autoestima, senso de humor, estar aberto a correr riscos em novos contextos, muita energia.

CAPITAL SOCIAL

Empatia intercultural – Habilidade de se engajar e se conectar com pessoas de diversas partes do mundo.

Impacto interpessoal – Habilidade de unir visões divergentes, construir consenso e manter a credibilidade. Capacidade de criar *networks* até com as pessoas mais improváveis.

Diplomacia – Escutar o que é dito, ter paciência, habilidade de conectar-se, trabalhar e construir relacionamentos de confiança mútua com pessoas de outros lugares do mundo, tendência de perguntar mais do que responder.

O Princípio de Peter

Hoje, já pagamos preço alto pela falta de visão e interesse pela educação. Corremos o risco de um colapso. Abreviando o Princípio de Peter, o termo cunhado por Lawrence Johnston afirma que "em um sistema hierárquico, todo funcionário tende a ser promovido até o seu nível de incompetência". Se as contratações já estão abaixo das exigências mínimas, essa incompetência chegará muito antes das possíveis promoções que o profissional poderá ter, ou, pior, já estará ocupando uma posição em alto grau na escala hierárquica sem a competência necessária para isso.

Felizmente, há empresas responsáveis e profissionais conscientes que não retratam a afirmação título deste artigo. Há vagas que ficam abertas por muitos meses, para desgosto e desagrado de gestores e muitos profissionais de RH. Baixar o nível de exigência não é a solução. Quantos postos de trabalho e oportunidades teremos de perder até que a lição seja aprendida?

O momento próspero é o indicativo de que investir em educação, formação, treinamento e desenvolvimento é uma das medidas para a melhoria do cenário do país para um salto qualitativo. Porém, além do esforço individual e empresarial, o crescimento suscita, para o aumento da produtividade, a incorporação de novas tecnologias, investimento na melhoria da qualidade do ensino e a valorização do professor. Por parte do governo, entre outras áreas, investimento sério em infraestrutura urbana, de logística e transporte e de apoio à produção, sem esquecer, obviamente, do incentivo à meritocracia.



ADRIANA GOMES

Mestre em Psicologia, Coordenadora Acadêmica da área de Pessoas e do Centro de Carreiras da ESPM. Autora do livro *Mudança de carreira e transformação da identidade*. Diretora do site www.vidaecarreira.com.br