

O mercado de trabalho

Mauricio Campos de Menezes

Longe estamos de ter a solução para os problemas que afligem as empresas na área de Recursos Humanos. Ainda não foi possível encontrar a receita certa para eliminar uma situação que ocorre todos os dias dentro das maiores e menores organizações, de norte a sul e de leste a oeste do nosso país: a escassez da mão-de-obra qualificada.

Este fato não é novo e nem raro. Pelo que se sabe, há vários anos que as empresas convivem com esta situação e muitos foram os programas de estímulo e incentivo a formação de mão-de-obra qualificada levada a efeito pelo governo federal para suprir o mercado de profissionais com alguma qualificação para atender as demandas cada vez mais exigentes das empresas.

Nesta esteira, entidades como SENAI, SESC, Sebrae e outros grupos utilizaram e utilizam de recursos disponibilizados através de convênios com entidades das diversas esferas do governo, ofertando programas de toda ordem que tentavam e tentam contemplar as indústrias, o comércio e as empresas prestadoras de serviços. Só nas três unidades do complexo do Sistema "S" acima citadas, do Estado de São Paulo, mensalmente são ofertados mais de 300 cursos. Porém, não se observa um aumento na oferta da mão-de-obra com a qualificação desejada.

Aonde reside o problema? O que é que realmente está acontecendo? Sem querer encontrar os alçózes desta situação, onde está o gargalo? Essas e outras

perguntas são formuladas a todo instante, sem que se tenha uma resposta plausível. Dia após dia, profissionais são colocados no mercado de trabalho, oriundos dos mais diversos cursos de ensino superior, das escolas técnicas, dos inúmeros cursos técnicos e profissionalizantes e dos cursos livres espalhados pelos Estados. Mas, por que é que as empresas continuam com deficiência de mão-de-obra qualificada?

Em um trabalho de busca, conseguiu-se identificar em artigos e em entrevistas dadas por empresários e técnicos da área de Recursos Humanos para revistas e sites especializados, dois fatores que podem nos dar uma dimensão próxima de qual seja o problema: o primeiro, diz respeito à mudança do perfil profissional procurado pelas empresas. Foi-se o tempo em que bastava que o empregado tivesse vigor físico para bem desenvolver as atividades de uma profissão. O intelecto era importante, mas o empregado não era exigido neste quesito.

Os tempos mudaram e a evolução tecnológica foi incorporada às atividades laborais. A força bruta cedeu espaço a um profissional mais habilidoso e detentor de conhecimentos mais específicos. Nos dias de hoje, com o avanço da alta tecnologia e dos modelos de gestão empregados pelas empresas, o colaborador interno tem que possuir, além das habilidades técnicas, visão empresarial e certo refino no trato e no relacionamento interpessoal, entre outros requisitos.

O segundo fator nos remete a outra ponta do processo, a formação profissional. Existem casos em que os profissionais não estão sendo preparados

adequadamente para o exercício das novas profissões. É comum vermos recém formados se candidatarem a cargos sem as competências e/ou habilidades necessárias. Algumas escolas ou cursos não investem nos quesitos que as empresas mais necessitam para a formação de um novo profissional. Simplesmente constroem conteúdos atrativos para as necessidades de venda do produto e de acordo com as suas conveniências de ganho. Não é raro encontrar cursos com conteúdos que pouco ou nada acrescentam aos alunos. Neste caso, cabe às empresas investirem naqueles profissionais que possuem alguma condição de aproveitamento, detectado no processo de recrutamento e seleção.

Na prática, o que se tem é a empresa tendo que qualificar o então candidato a emprego, face a enorme distância entre o profissional que se diz pronto e que chega a suas portas, e o desejado por ela para compor o seu quadro de colaboradores internos.

Este cenário nos mostra uma outra realidade dentro das companhias. Os bons profissionais ao invés de serem valorizados e prestigiados, acabam assoberbados de trabalho e impedidos de crescerem ou galgarem novos degraus, pelo fato de não terem substitutos à altura. Neste caso, perde a empresa, que não consegue oxigenar e premiar os bons e competentes, e perde o colaborador, que se julga injustiçado por se tornar um multitarefa, sem que com isto possa ter ganhos proporcionais às suas habilidades, competências e conhecimento. Daí, para a desmotivação e a falta de comprometimento é um passo. Mas este é um assunto para outro

artigo. Qualquer semelhança com a sua empresa é mera coincidência.

Também participou na elaboração desse artigo - Autreliana Lopes T Nogueira - Graduada em Administração e aluna do Curso de Pós-Graduação em Recursos Humanos do Grupo UNINTER - Rondonópolis- MT.