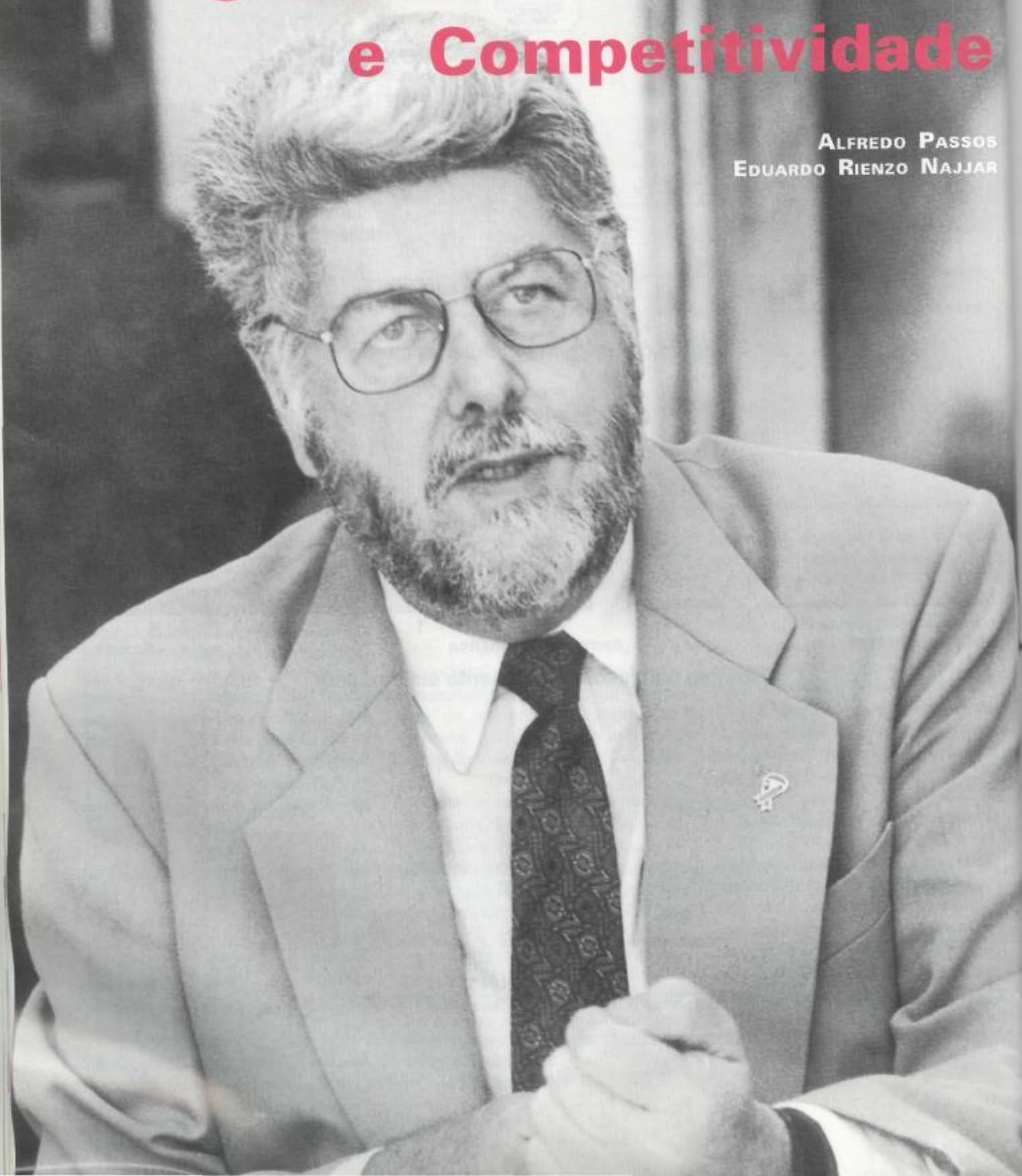


O Mercado de Trabalho e Competitividade

ALFREDO PASSOS
EDUARDO RIENZO NAJJAR



Para entendermos melhor o fenômeno do emprego em termos globais, as novas relações capital x trabalho e o novo contexto da competitividade, fomos conversar com um dos maiores especialistas no assunto, o professor Walter Barelli.

Nesta entrevista antecipamos para os leitores da Revista da ESPM um dos capítulos do livro que estamos escrevendo sobre "Carreiras e Marketing Pessoal", a ser editado no segundo semestre pela Negócio Editora.

O professor Barelli é formado em economia pela USP, pós-graduado em sociologia e doutor em economia. É professor da UNICAMP, foi Ministro do Trabalho, secretário do Emprego e Relações do Trabalho do Estado de São Paulo, além de ter lecionado em outras importantes universidades brasileiras. Teve um importante papel como diretor técnico do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudo Sócio-Econômicos), na elaboração de índices e estudos sobre o problema do emprego e é autor e co-autor de várias publicações. Defendeu a necessidade de uma nova realidade trabalhista no país tanto no ministério quanto na secretaria.

O desemprego bateu recordes no Japão, na Alemanha e na França. O mercado de trabalho passa por um terremoto?

Essa é uma daquelas revoluções econômicas que estamos dentro e não sabemos os seus contornos. A

Há uma série de oportunidades à disposição, mas devemos implementar políticas de incentivo e capacitação para a abertura e gerenciamento de novos negócios.

nova tecnologia é poupadora de trabalho no que se refere a desperdícios de tempo. As revoluções tecnológica e de comunicação tornaram possível que processos de trabalhos passassem a ter o mesmo ritmo de um processo contínuo, eliminando-se muitos postos de execução e ainda com ganhos de escala.

Como resultado deste fenômeno uma série de profissões estão desaparecendo, sendo substituídas por máquinas. A exceção cabe aos serviços pessoais, mas estes já se provaram incapazes de absorver toda a mão-de-obra disponível, então nós não sabemos se estamos em um "ter-

remoto" ou "furação" e não sabemos qual é o ponto de inflexão.

No Brasil já acontece o mesmo, mas temos que enfrentar o problema de forma diferente, pois a nossa reestruturação produtiva leva a uma nova forma de organização, nossa política é de ajuste macroeconômico que também está restringindo o ta-

manho do mercado e o crescimento possível. Mesmo com as mudanças esperadas, os reflexos do período atual irão se estender por um longo prazo e as incertezas aumentam. Para Barelli a única certeza é que sabemos que não sabemos resolver a questão do emprego.

Onde estão os empregos?

Os empregos hoje estão muito voltados para área dos serviços pessoais, mas isto não quer dizer que não vai mais haver produção fabril, mas sim que nas grandes fábricas acontece o citado fenômeno da substituição pelas máquinas. Mas

também devemos considerar que devido às características da produção, surgirão novas unidades, vinculadas às micro, pequenas e médias empresas, as novas fontes geradoras de empregos.

Aí há uma série de oportunidades à disposição, mas devemos implementar políticas de incentivo e capacitação para a abertura e gerenciamento de novos negócios, assumir que o empreendedorismo é uma das melhores sa-

ídas para o problema. Enquanto essa solução foi adotada há muito tempo em países de outras culturas, alguns mesmo logo após a 2ª revolução industrial, no Brasil tivemos um pouco disto no passado, mas paramos na época do presidente Juscelino Kubitschek. Depois começaram as políticas de controle por causa da inflação, desincentivando o mercado de consumidores e a tomada de riscos por parte dos empreendedores.

Que experiências internacionais apontam como saída para o desemprego?

Em nível internacional a grande afirmação é que as economias precisam crescer mais que a população economicamente ativa, que cresce mais do que a produtividade. Pelas nossas características demográficas temos ainda um grande fluxo de jovens adentrando o mercado de tra-



A nova tecnologia é poupadora do trabalho.

balho todos os anos. Apesar de já notarmos sinais de "envelhecimento" da nossa população, daqui há 10 anos a situação se abrandará. Sem falar nas mudanças provocadas pela entrada das mulheres no mercado de trabalho, disputando igualdade as vagas.

Pelas características do nosso crescimento econômico (menos que 6%), não estamos recuperando os postos de trabalho que perdemos nos processos, então o nosso axioma do emprego é: crescer para empregar. Mesmo assim temos o exemplo de uma conhecida indústria automobilística que vai crescer mas vai diminuir número de traba-

lhadores no Brasil, e ela não é um caso isolado.

Experiências internacionais? A coisa que mais vem sendo feita no mundo é o investimento na formação e qualificação da mão-de-obra, como um processo permanente, pois os conhecimentos necessários mudam constantemente, deixando o conceito de empregabilidade como algo não perfeitamente definível. Outro fator importante é o empreendedorismo usado na reestruturação produtiva e a terceirização das atividades fora do *core business*, além de criar condições para o auto-emprego, como acontece na Espanha, Alemanha e Itália.

Um modelo interessante é o italiano, principalmente do norte da Itália. São pequenas empresas de antigos trabalhadores apoiadas pelas províncias e dentro de um pacto com os próprios trabalhadores que querem desenvolvimento dessas atividades. A ideia é criar espécies de conglomerados em que um faça a sola do sapato, o outro o cordão e quem sabe o outro venda o calçado. Multiplicar as experiências em que essas vocações aconteçam. O governo pro-

que passam a trabalhar juntas, criam serviços que são comuns desde as universidades. São sempre duas frentes: grande envolvimento na formação e grande investimento na criação de novas oportunidades e sustentação dessas atividades.

O exemplo americano também é interessante. Há não muito tempo só se falava em como os Estados Unidos estavam perdendo a corrida para o Japão. Após algumas reformulações internas e redirecionamento para as melhores aptidões de sua massa de trabalhadores, eles inverteram o jogo. Hoje os Estados Unidos estão florescendo e o Japão encontra-se em situação bastante difícil. Na indústria americana de *software* as discussões são sobre o bcm-estar e outras características menos ortodoxas para manter os trabalhadores nas empresas.

Qual é o papel dos profissionais brasileiros em uma economia globalizada ?

Mão de obra barata deixou de ser uma vantagem comparativa. As novas tecnologias podem em alguns casos fazer com que produzir na Alemanha seja tão ou mais barato que produzir na Indonésia ou Bra-

É importante pensar em setores que exportam e como desenvolver isso e ganhar mercado em determinados setores

vincial faz parte do grande apoio de sustentação de novas atividades. Me parece que dentre as experiências mais bem sucedidas é essa que se multiplica.

Já na Espanha são as cooperativas. É sabido que apenas uma cooperativa fatura 9 bilhões de dólares por ano, e é um aglomerado de 73 cooperativas, o grupo tem tecnologia avançada e uma rede de interesses

sil. Então o problema do Brasil é como se inserir na economia internacional. Somos um país ainda muito atrasado, a escolaridade média da população é baixíssima. E verdade que temos uma boa proximidade das matérias primas e mão-de-obra barata, fatores não tão importantes como no passado; consola-nos o fato de nossa população ser grande, e este mercado atrair investimentos.



A coisa que mais vem sendo feita no mundo é o investimento na formação e qualificação da mão-de-obra, como um processo permanente.

Veja o caso da indústria automobilística: para não perder a potencialidade do mercado tivemos a chegada de franceses, japoneses e coreanos, além do retorno de americanos. Para isto se consolidar também em outras áreas precisamos de uma estratégia específica que contemple políticas industriais e econômicas estimuladoras de crescimento e desenvolvimento, não que resultem em produtos obsoletos.

Nunca se pensou em desenvolver determinadas potencialidades que o Brasil tem a partir de uma visão de mais longo prazo. Um exemplo é o Chile, um grande exportador de frutas e pescados. Ele concorre na indústria da pesca com o Japão e no mercado de frutas com

a Califórnia, através de uma política de qualidade superior que ganhou mercado para seus produtos, apesar da força dos concorrentes. O Brasil tem mais possibilidade de desenvolver a fruticultura do que o Chi-

A gerência hoje precisa se preparar e olhar para frente, pois a questão da educação permanente é uma das características desse fim de século e do próximo.

le, só precisamos investir e ter uma política de exportação com metas claras. Não é protecionismo, mas vamos usar as vantagens que o Nordeste oferece nas áreas irrigadas ou as que São Paulo oferece para se desenvolver uma atividade empregadora de mão de obra.

É importante pensar em setores que exportam e como desenvolver isso e ganhar mercado em

determinados setores. Estrategicamente deveríamos pensar que tem um mercado maior, chamado "comum do sul", onde se pode exercitar, ganhar forças e depois ir para o mercado europeu. E só as-

sim que vamos ter condições de ser competitivos.

A flexibilização reduz o desemprego?

O nosso contrato de trabalho precisa se adaptar, a rotatividade da mão de obra é de 38%, um índice muito alto. Precisamos adaptar a legislação trabalhista para que esta fa-

voreça o emprego, alivie a produção e não prejudique alguns direitos básicos dos trabalhadores. Temos uma legislação trabalhista que onera as folhas de salário, embora a empresa tenha toda liberdade de despedir, ela está proibida de recontratar o profissional em

com o ISO 9000 e a lei do consumidor: não adianta produzir porcaria porque o mercado vai rejeitar. Nossa estrutura tributária está defasada, apesar de alguns esforços, mas ainda não estimula a competitividade. Como também não o faz nossa infra-es-

Ainda vamos ter um bom mercado para as pessoas de mais de quarenta anos que tenham acordado para a necessidade da atualização constante.

um curto prazo de tempo. Isso leva a empresa a não investir em treinamento, com medo de não recuperar o investimento a curto prazo.

Nos Estados Unidos, por exemplo, existe um mecanismo *lay off* em que as pessoas podem ser colocadas em disponibilidade quando a empresa passa por um momento não muito bom, depois de passada a crise, serem recontratados com base nas suas habilidades específicas, ou seja, recupera-se o treinamento investido nos funcionários.

Outro fato importante que se aponta é a necessidade de sobreposição da negociação sobre a lei.

O que falta para o Brasil tornar-se mais competitivo?

Vale lembrar que, segundo estudo do Instituto e for *Management Development - IMD*, o Brasil caiu no ranking da competitividade mundial da 33ª posição para a 37ª posição, em função do desaquecimento econômico resultante da crise asiática. O Chile, muito comentado entre nós, está na 26ª posição e mantém sua posição de líder no continente.

Na sua visão ainda falta consolidar uma nova mentalidade empresarial que começou a existir

estrutura. As ferrovias e os portos precisam ser modernizados, assim como a siderurgia, energia elétrica e telecomunicações.

Qual é o Impacto das grandes fusões para os profissionais brasileiros?

O impacto é maior nas gerências, pois controles são mais facilmente unificados. Já a produção pode estar mais descentralizada, e os produtos tendem a continuar a ser feitos nas mesmas fábricas, como no caso da Daimler e da Chrysler. Não se vê isso só na indústria automobilística, mas também nos grandes bancos e outros setores. A falta de projeto, analisada no tópico sobre o papel dos profissionais brasileiros e a economia globalizada, faz com que não estejamos preparados para ter empresas globalizadas cujo centro seja o Brasil, e nessa situação saímos do jogo.

Veja o que aconteceu na indústria de linha branca, onde as empresas brasileiras abandonaram o setor. Quase todas as empresas desapareceram porque o seu produto era voltado para o mercado de baixo poder aquisitivo, ou seja, não tinham escala nem competitividade.

Qual é o futuro do emprego?

Uma pista importante demonstrada é que sempre existirão empregos, mas nem todos os necessários. Sempre teremos pessoas na indústria automobilística, talvez bem menos do que costumávamos ter. Nos serviços pessoais, devido ao

tipo de atividade, não veremos um aumento muito grande da mecanização e resta muito a criar.

Na área internacional a proposta da França é que os jovens que vão ser beneficiados trabalhem no atendimento a crianças e idosos para se dar uma margem de emprego em setores que foram abandonados e não tiveram ainda um empresariamento correto. Muito disso pode ser feito pelo próprio Estado; saúde e educação são atividades de serviços amplamente empregadoras. Por mais que venhamos a ter aula por satélite, alguém na sala de aula deve ter condições de tirar dúvidas e acompa-





Nossa estrutura tributária está defasada, ainda não estimula a competitividade.

nhar o desenvolvimento das pessoas.

Em um país com as características do Brasil, tem-se mil atividades que podem ser feitas através de um negócio próprio, ou outra forma de trabalho, as pessoas precisam descobrir essas potencialidades, daí o fascínio das cooperativas. Elas são empresas de pessoas em que o capital também é das próprias pessoas. Na contabilidade estudavam-se empresas de capital de trabalho, ou seja, entrava-se com o capital e com o trabalho, nas cooperativas há as pessoas que podem ter recursos ou não, mas que podem transformar sua capacidade pessoal em trabalho e no final pode gerar recursos.

Quais são as profissões do futuro?

E muito difícil dizer. Há um quadro da evolução das categorias ocupacionais para o ano 2000 feito pelos Estados Unidos que mostra que os profissionais especializados são os que mais terão procura, ou seja, aqueles com maior escolaridade e qualificações. Tudo isso ocorrerá, mas não desaparecerão os serviços pessoais e simples, que requerem baixa qualificação e por consequência não deixam muito espaço para desenvolvimento.

E o mercado de trabalho para executivos?

Ainda vamos ter um bom mercado para as pessoas com mais de 40 anos que tenham acordado para a necessidade da atualização constante. Hoje estão superados aqueles que acreditavam que bastava en-

trarem uma multinacional ou numa estatal que a vida se resolvia.

O mundo mudou muito, o que vai acontecer é que as pessoas hoje precisam ter noções das mudanças e condições de não serem superadas no processo. A gerência hoje precisa se preparar e olhar para frente, pois a questão da educação permanente é uma das características desse fim de século e do próximo.

Alfredo Passos - Membro da WFS - World Future Society e Professor da ESPM

Eduardo Rienzo Najjar - Membro da AM A - American Management Association e Professor da ESPM