

Falta emprego e sobram vagas

Por Ana Karina Dias e Fernanda Mayol

Empregadores, educadores e jovens parecem viver em universos paralelos. A educação não prepara os jovens de forma adequada para o mercado de trabalho que, por sua vez, demanda dos novatos capacidades ainda não desenvolvidas.

Um cenário complexo - porém possível - de ser solucionado, ainda mais ao considerarmos o atual momento de transição, com a crescente onda de automação e a inevitável integração tecnológica.

Para se adaptar à nova realidade e não ficar para trás no tabuleiro internacional, o Brasil precisará se reinventar, superando déficits educacionais e oferecendo aos jovens chances de boa colocação.

Se hoje o mercado de trabalho oferta novas posições, com funções e formatos diferentes das carreiras tradicionais, também exige outras habilidades de quem as ocupam. Apesar de o diagnóstico não ser novo, suas implicações surpreendem.

“Brasil investe menos do que 11 países da OCDE em serviços de preparação, aconselhamento e colocação de mão de obra”

Haverá, cada vez mais, demanda de profissionais para ocuparem posições focadas em atividades que necessitam um alto grau de habilidades cognitivas, interação social e emocional como, por exemplo, gerenciamento de pessoas, comunicação ou raciocínio lógico.

Também observamos a demanda por habilidades relacionadas às tecnologias digitais - como análise e mineração de dados, arquitetura web e desenvolvimento de softwares. E a oferta desses talentos é escassa.

Esse contexto de falta de qualificação não é uma exclusividade do Brasil, nem se limita aos conhecimentos técnicos ou especializações digitais. Em todo o mundo, empregadores relatam ter dificuldade de selecionar novos profissionais, que também apresentam lacunas em habilidades sociais, como comunicação, trabalho em equipe e pontualidade.

INFORME

Na América Latina, estima-se que 40% a 50% dos empregadores não conseguem preencher cargos de entrada devido à falta de preparo dos candidatos. No Brasil, 68% dos empregadores encontram dificuldades semelhantes.

A situação, naturalmente delicada, ganha ares ainda mais dramáticos quando contraposta aos altos índices de desemprego entre jovens - no mundo todo, mais de 75 milhões de jovens se encontram nessa categoria.

No Brasil, esse índice gira em torno de 25%, mais do que o dobro da taxa geral de desemprego. Isso sem contar os mais de 13 milhões de brasileiros que trabalham menos do que gostariam ou que desistiram de procurar emprego.

Pessoas em idade ativa que estão paradas representam um enorme potencial de produtividade desperdiçado. O resultado é a estagnação e a impossibilidade de ascensão social, o que impede uma boa parcela da população de melhorar suas condições de vida.

É um dos principais paradoxos da crise: ao mesmo tempo em que há níveis alarmantes de desemprego, especialmente entre jovens, aqueles que poderiam empregar não estão satisfeitos com os profissionais disponíveis.

Dos jovens brasileiros, 27% não trabalham e nem estudam - os chamados "nem-nem". E entre os que estão trabalhando, mais de 50% não ocupam posições relacionadas à sua formação. Formação esta, aliás, muito aquém da média global - apenas 15% da população de 25 a 34 anos concluiu o ensino superior. E o problema, ainda, é bem anterior ao nível universitário.

O Brasil pontua muito abaixo dos países de alta renda da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Dos 72 países que participaram do Programa Internacional de Avaliação de Alunos (Pisa), ocupa a 63ª posição.

Nele, 57% dos estudantes brasileiros de 15 anos tiveram desempenho abaixo do mínimo e cinco Estados - Alagoas, Bahia, Maranhão, Tocantins e Sergipe - pontuaram menos do que a Argélia, penúltimo país do ranking.

Estima-se que, ao final do ensino médio, 93% dos estudantes brasileiros não tenham aprendido adequado em matemática. Indício de um grave problema, considerando sua importância para as profissões de hoje e do futuro que requerem habilidades analíticas cada vez mais afiadas.

INFORME

A educação precisa estar mais alinhada com o mercado e com as habilidades que serão essenciais para o futuro do trabalho, como criatividade, capacidade de gestão e de resolução de problemas e "habilidades meta" - a capacidade de aprender rapidamente.

As empresas não podem se eximir da responsabilidade de treinar e capacitar seus funcionários, sejam eles jovens que acabaram de iniciar sua trajetória ou antigos funcionários impactados pelas mudanças.

Inclusive, nesse momento de intensas transformações, a tecnologia pode ser uma poderosa aliada. Afinal, quanto melhor o relacionamento entre pessoas e tecnologia, melhor serão suas performances e as possibilidades de boa colocação - não somente em vagas de tech.

Plataformas digitais que fazem a ponte entre trabalhadores e empresas podem facilitar o sucesso desse elo, ao regularizar pessoas em situação informal, e aumentar a produtividade e a satisfação no trabalho. Em economias emergentes, como a brasileira, pode impactar 14% da população em idade ativa, e adicionar US\$ 69 bilhões ao PIB.

A criação de agências de trabalho do futuro também é outra solução. O Brasil investe menos do que 11 países da OCDE em serviços de colocação - que chegam a dedicar uma proporção do orçamento dez vezes maior. A Alemanha, por exemplo, está desenvolvendo uma agência de trabalho totalmente digital com serviços completos de aconselhamento de carreira. Enquanto a Dinamarca já se prepara para as substituições que ocorrerão em sua força de trabalho.

É preciso que o Brasil acerte os passos e comece a caminhar em sintonia. Passado, presente e futuro unificados, com base no consenso de que é fundamental valorizar a educação brasileira. Só uma educação de qualidade pode colocar em perspectiva o desenvolvimento do país, reduzir a taxa de desemprego e o descompasso com o mercado. Assim, podemos garantir um futuro digno à população brasileira.

Ana Karina Dias é sócia da McKinsey e lidera a prática de Organização na AL.

Fernanda Mayol é sócia da McKinsey

DECISÕES

Valor
ECONÔMICO

Desconhecimento de gravidez não isenta empregador de indenizar após demissão

Por Beatriz Olivon

O Supremo Tribunal Federal (STF) entendeu que o fato de uma empresa desconhecer a gravidez de empregada não afasta a necessidade de pagamento de indenização decorrente da estabilidade em caso de demissão. A decisão, em repercussão geral, acompanha posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

O recurso analisado pelos ministros foi apresentado pela empresa Resin República Serviços e Investimento. No Supremo (RE 629053), pedia a reforma de decisão do TST que assegurou indenização a uma funcionária demitida. A companhia não sabia da gravidez no momento da demissão sem justa causa.

No TST, o entendimento foi o de que o artigo 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) protege a gestante da dispensa arbitrária ou sem justa causa de modo objetivo, sem impor requisitos ou condições, no período compreendido entre a confirmação da gestação até cinco meses após o parto.

Para os ministros do TST, o fato de o empregador desconhecer a gravidez não afasta o pagamento de indenização decorrente da estabilidade, exceto se houver previsão contrária em acordo coletivo. O entendimento está na Súmula nº 244 da Corte.

No julgamento do STF, a decisão foi por maioria de votos. Apenas o relator, ministro Marco Aurélio, ficou vencido. "Protecionista é a lei, o julgador não deve ser protecionista", disse.

Citando definições de dicionário, Marco Aurélio afirmou que "confirmar" significa afirmar, validar ou comprovar. No caso, considera que o verbo se refere ao conhecimento da gravidez pelo empregador. "O direito à estabilidade pressupõe a prévia ciência do estado da gravidez", afirmou.

Em seu voto, o ministro Marco Aurélio aceitou o pedido para assentar inexistente a estabilidade e a condenação imposta à empresa. Na sequência, porém, o ministro Alexandre de Moraes abriu a divergência, que foi seguida pelos demais integrantes.

4

INFORME

Ele destacou que a previsão da ADCT prevê "desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto" e não lhe parece que a confirmação signifique uma confirmação ao empregador. "Não entendo que se deva exigir um requisito a mais, formal, um aviso formal da existência da gravidez", disse.

De acordo com o ministro, há estabilidade se for constatado que houve gravidez antes da dispensa arbitrária ou sem justa causa. "O desconhecimento por parte da gestante ou a falta de comunicação não podem prejudicar a gestante e o recém-nascido durante aqueles cinco meses", afirmou. O ministro reforçou que a única exigência é um requisito biológico: gravidez preexistente à demissão.

Os ministros Edson Fachin, Luís Roberto Barroso, Luiz Fux, Ricardo Lewandowski, Gilmar Mendes e Dias Toffoli acompanharam a divergência. Rosa Weber, Cármen Lúcia e Celso de Mello não participaram do julgamento.

O ministro Luiz Fux, em seu voto, citou a Convenção 103 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no mesmo sentido e um precedente do Supremo. O ministro Ricardo Lewandowski também citou a jurisprudência das turmas do STF, assim como o ministro Gilmar Mendes.

Ao final, foi fixada a tese pelos ministros. O texto diz que "a incidência da estabilidade prevista no artigo 10 do ADCT somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa".

Agora, as atenções dos advogados devem se voltar para outro julgamento do TST sobre o tema. Os ministros devem definir se as gestantes em contrato temporário - com validade de até três meses - têm direito à estabilidade. Esse será o primeiro tema a ser julgado como Incidente de Assunção de Competência, mecanismo previsto no novo Código de Processo Civil (CPC).

A questão foi levada ao Pleno porque alguns ministros consideram que não pode ser aplicado o entendimento adotado pelo Pleno para os contratos de trabalho por prazo determinado (de até dois anos), estabelecidos pela Lei nº 9.601/98. Em setembro de 2012, o Pleno garantiu o benefício às gestantes.