



## Ações contra o Desemprego

*Luís Sérgio Lico*

Estar na condição de desempregado significa experienciar situações de violenta tensão e exclusão, as quais têm um impacto relevante sobre toda a estrutura do ser e sua relação com a realidade. Envolve desde o sistema pessoal de crenças do indivíduo, até suas relações valorativas consigo próprio, com a sociedade, a economia e os círculos familiares.

Para facilitar a divisão, diremos que no mínimo temos que lidar com três instâncias naturais e, pelo menos, duas esferas transcendentais aos processos da matéria. O que nos é naturalmente dado são os seis sentidos corporais, uma civilização que é regida pelo tempo, espaço, história, cultura e um lugar no ecossistema planetário com direito a todos os instintos. Internamente possuímos o sentimento, a memória, a intuição, a consciência e, mesmo que alguns discordem, até uma alma. Na prática diária, temos também uma relação com o “mercado”.

Sob pressão, constante, de todos estes mecanismos e inter-relações em todos os níveis, equivale a ter uma carga dramática de significados, escolhas, ações e decisões que se tem que tomar, pesando sobre o ombro a cada passo dado. Errar significa, ao senso comum mais que a desonra, significa a continuidade da privação e toda sua corte de problemas. Desconhecer ou desprezar as complexas relações entre todas as instâncias que compõe o homem, em função de um perfil é reduzi-lo a uma insignificância. No entanto é assim que a cidadania se esvai: na planilha que determina o arrebanhamento; na oferta do salário aviltante, na ameaça de cortes. Nos discursos sobre indicadores de competências e outras superstições e mitos corporativos.

Suas emoções, atitudes, pensamentos e comportamentos não somente são frutos da escolha pessoal, mas deste atrito e sinergia entre todos os fatores envolvidos. No mecanismo acima descrito ainda se insere a etiqueta social determinando um protocolo de atitudes, os perfis profissionais exigindo competências, os jornais e revistas estampando procedimentos, especialistas inventando necessidades, as empresas clamando por excelência e exigindo retorno. Não basta mais saber, se comprometer ou produzir: é preciso superar desafios sob a ilusão de um futuro de sucesso e prosperidade. É preciso traduzir os signos do trabalho.

No entanto, o que se vê, quando se está em situações de transição de carreira é um passeio pelo labirinto áspero e misterioso dos subsistemas de Recursos Humanos e dos paradigmas-minuto. Nada é o que parece ser ou o que disseram a você. Justamente neste encaixo, formou-se um verdadeiro nicho de mercado, onde várias empresas garantem seu faturamento ao predisporem-se a intermediar a comunicação das competências. Eles se fazem de ponte entre o trabalhador e a dignidade do trabalho. Mas a materialidade do mercado e “formadores de opinião” tem criado exigências impossíveis e situações de alto estresse, nos sistemas de seleção. É claro que, como ninguém os compreende se cobra pela tradução do que é oculto e pela preparação aos caminhos do emprego e da prosperidade. Mas, pode ser uma armadilha para explorar a angústia de quem teme ser lançado no caldeirão da invisibilidade.

Tudo se passa em uma tridimensionalidade escalar vista como queda: O profissional que desaba em desempregado perde mais que o emprego, perde uma máscara vital de trágica essencialidade trans-histórica e, por definição alguns traços de sua individualidade. Do profissional ao desempregado e daí ao candidato, opera-se esta descaracterização, esta “morte do sujeito”, agora capital humano, passa a ser validado e analisado por padrões utilitários e competências visando exclusivamente o preenchimento de um dado perfil ou modelo estratégico, cuja mudança e volatilidade são vertiginosas.



Precisamos ter cuidado com as armadilhas ocultas nos discursos de mercado. Cuidado com os modernos escribas e fariseus. Os criadores de mitos corporativos apostam sempre em delimitar instâncias negativas: Sempre tem em mente algum novo “gap” de competências, nunca de apoio e reconhecimento, o fazendo sempre baseados em alguma métrica de fundo mecanicista.

Excelência humana e atuação responsável como novo paradigma precisam ser considerados como a pedra de toque de um futuro mais consciente. Trata-se de uma estratégia vencedora. Somente assim será possível conter a escalada das métricas aviltantes e recolocarmos a capacidade, respeito e meritocracia como fatores fundantes da excelência e desempenho. Para a gestão que aposta neste discurso, os resultados são tão líquidos quanto certos: Retorno, comprometimento e rentabilidade a níveis jamais conhecidos.

O que precisamos para isso é aumentar a capacidade de investimento em pessoas ao invés de reclamarmos da falta de qualificação. Numa verdadeira ditadura de perfis e indicadores, sobra muito pouco para adequar uma grande população às demandas do desenvolvimento. Ninguém se recoloca sozinho, portanto é preciso escolher adequadamente as ferramentas e os parceiros que auxiliarão nesta empreitada. Da mesma maneira, poucos “colaboradores” batem recordes de desempenho quando estão sujeitos apenas a metas estáticas e cada vez mais inatingíveis.

Sempre penso que é melhor criar condições para distribuir emprego, através de uma correta definição de competências e perfis menos excludentes. E manter talentos não significa nada mais do que a consequência natural de formá-los. Acredito que ao eliminarmos as barreiras que impedem estes acessos é melhor e menos custoso, política e financeiramente do que postar soldados nas avenidas. Posso estar errado!

|