



Perfil e Montagem de Produtos

Luís Sérgio Lico

Sobra vaga, mas falta emprego! Há instabilidades e rupturas nos solos do mercado de trabalho. O motivo? Qualificações distantes do perfil solicitado. O drama? Não se pode pretendê-las únicas, solidificadas pela prática, *metamensuráveis* ou a *la carte*. Os abismos são decorrentes do expressivo aumento da capacidade produtiva, em choque contra o vácuo das instituições e políticas oficiais. Somamos milhões com incapacidades crônicas. Em paralelo, hiatos no interior das organizações. Silêncios onde se constroem perfis contraditórios, de tão analíticos, agregando fatores de exclusão.

No mais das vezes, o procedimento que nos informa sobre a soma de capacidades e qualidades do candidato é saudável. Afinal, se você fosse um empregador, desejaria saber o mais possível, sobre a adequação (ou não) às funções. Só que não se trata de adquirir uma mercadoria seriada qualquer: estamos lidando com pessoas. O *turn over* não pode estar dentro da margem, mas, combatido pela estratégia de custos. Assim, o raciocínio deve se orientar por uma instância ética mínima e não se ater apenas aos dados imediatos do *produto*.

Depois, considere não se tratar de um jogo de quebra-cabeças, onde procuramos peças que se *encaixam*. E, sim, ter em mente a possibilidade de adaptação e sinergia. Com a velocidade dos processos, ninguém mais *ensina o serviço*. Já se começa correndo contra o tempo, sem maiores detalhes. No máximo, uma superficial integração: O *recurso* deve estar apto a *produzir!* O lamento? Nossa cultura não prioriza o esforço empreendedor ou a meritocracia. Apenas tributa.

O problema multifacetado não aparece em infográficos. Sistemáticas do imagético têm métricas que excluem candidatos com potencial para capacitação posterior. O erro é desconsiderar o curso de vida do profissional na organização. Falta planejar a qualificação, mas sobram mitos como os do *perfil perfeito* e outras superstições. Verdadeira salada russa de conceitos sobre gestão. Talentos necessitam de formação *no e para* o meio ambiente em que estão inseridos. Ignorar isto é a típica atitude-coisa que alimenta o processo infernal das incoerências, cuja face visível está nas ásperas rotinas seletivas e indicadores alarmantes.

As organizações ao descrever cargos, perdem-se no infinito da tarefa, buscando mínimos riscos. Quem poderia esclarecer o infante, vive adaptando a peça oval na caixa quadrada. Por quê? *Ora, assim são as coisas!* A configuração macroestrutural seria anátema, caso não fosse um pesadelo. O analfabetismo competencial retarda o ingresso no futuro, impactando em setores estratégicos. Educadores envergonham-se da produção acadêmica. Outros reclamam de pagar salários a professores. Realidade? Ambos têm baixos níveis de alvenaria, competência e qualificação técnica. É preciso haver um pensamento fora do caos a ordenar as soluções exequíveis.

No fogo das cinco forças de mercado, as universidades formam especialistas sortidos em intervalos regulares. Só que o tempo delas é outro. Como equalizar – agora - pressões regionais, setoriais ou sazonais? O bom senso construiria pontes entre demandas diversificadas pela *techné* e o atual padrão. Objetivo? Fomentar o desenvolvimento tecnológico, científico e humanístico via mantenedores com capacidade (e interesse?) para investir. Estupidificados até para o lucro, carecemos de educação corporativa, acadêmica e de base. Quase esqueci: Um colaborador custa caro e recebe menos do que poderia (ou que precisaria, enfim...). Pior: com a oferta de cotas e bolsismos, poucos sabem que acabou o emprego. Já sua carreira, faça dela o melhor!