

MERCADO E RELAÇÕES DE TRABALHO DO ADMINISTRADOR NO MERCOSUL

*Wallace de S.Vieira

APRESENTAÇÃO

De olho no grande potencial que o Mercosul representa, as empresas de diferentes ramos passaram a encarar suas operações na região de forma cada vez mais integrada, realizando seus negócios em termos regionais, configurando-se como um mercado único.

A consolidação do Mercosul, além de reduzir as tarifas alfandegárias entre os países membros, representa uma área de livre comércio cujo PIB é superior a US\$ 1,4 trilhão e uma população de mais de 200 milhões de habitantes. O investimento direto realizado pelas empresas no que se refere à produção e distribuição é incentivado pelo alto crescimento do comércio na região, cerca de 400% nos últimos dez anos e pelo aumento do intercâmbio de mercadorias, serviços, empregos e pessoas.

Todavia, a livre circulação de profissionais liberais e trabalhadores na Região é bem anterior à criação do Mercosul, e que a mesma, junto com o cumprimento das leis nacionais, têm originado um conjunto de problemas significativos que exigem um tratamento urgente.

O Protocolo de Montevideo, firmado pelos Presidentes dos Estados – Partes, em 1996, é o esforço mais significativo desenvolvido no sentido de criar regras para livre circulação de bens, produtos, serviços, pessoas e empregos na região.

A LIVRE CIRCULAÇÃO DE PESSOAS E DE EMPREGOS NUM AMBIENTE CONCORRENCIAL

O Protocolo de Montevideo dispõe no artigo da Parte II, que cada Estado – Membro se compromete a estimular as entidades competentes nos seus respectivos territórios, entre outras as de natureza governamental, assim como associações, conselhos e colégios profissionais, em comparação com entidades competentes de outros Estados-Partes, a desenvolverem normas e critérios mutuamente aceitáveis para o exercício das atividades e profissões pertinentes à esfera dos serviços, através da concessão de licenças, matrículas e certificados aos portadores de serviços e a proporem recomendações ao Grupo Mercado Comum sobre reconhecimento mútuo.

As profissões liberais devem definir os estatutos de seu exercício profissional nos mercados integrados e globalizados do Mercosul e da ALCA e no contexto internacional marcado por estes aspectos de conjuntura.

É certo que as possibilidades de garantir credibilidade e de conferir sustentabilidade ao processo de integração e livre circulação de pessoas e empregos no Mercosul estão, em grande medida, condicionadas pela definição de políticas macro-econômicas e sociais convergentes entre os países da Região, ou seja, de âmbito comunitário.

A sua vez, a implantação de configurações, estruturas e modelos autônomos e amparados por sistemas de proteção altamente discriminatórios explica o baixo grau de integração regional.

O foco anterior aumenta as dificuldades no tocante aos países da região à medida em que a globalização da economia não é homogênea: os países se encontram em diferentes estágios de desenvolvimento e de entrada na globalização; do mesmo modo, as empresas também estão em diferentes estágios neste processo de globalização – algumas usam processos mais tradicionais de produção, outras usam processos mais modernos -; há heterogeneidade também na composição da força de trabalho – convivem trabalhadores qualificados e não qualificados.

Por isso, o processo de integração/circulação de pessoas e empregos deve assentar-se numa política de complementação regional, o que requer a adoção de políticas de desenvolvimento nacional para a modernização institucional, organizacional e tecnológica, destacando a importância de aplicar sistemas e

instrumentos de compensação, para proteção de setores e regiões de menor desenvolvimento.

MERCADO DE TRABALHO DO ADMINISTRADOR NO MERCOSUL: FORÇAS DE RESTRIÇÃO E/OU DE DESENVOLVIMENTO

A livre circulação de pessoas e empregos na Região ainda continuará a sofrer restrições especialmente no que se refere à globalização da economia, às legislações trabalhistas e tributárias, à adequação das organizações, dos currículos universitários e do próprio profissional de Administração às exigências requeridas pelo mercado, entre outras.

As flexibilizações que se seguem representam significativos processos na direção da mudança.

1 FLEXIBILIZAÇÃO DO MERCADO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Os contratos, os custos de contratação e demissão, as condições de emprego e de remuneração, etc. estão sujeitos a um aparato jurídico-institucional que determina, em grande parte, o desempenho do mercado de trabalho medido por sua eficiência e por sua capacidade, para se ajustar às mais diversas situações econômicas.

A flexibilização do mercado e das relações de trabalho praticadas na região pelo receituário do Banco Mundial e do Fundo Monetário Internacional (FMI), como uma das dimensões exigidas para uma resposta mais rápida das empresas às contingências do mercado, quer estas sejam de caráter cíclico ou estrutural, surgiu na mesma onda neo-liberal que trouxe à tona questões como a desregulamentação da economia e a privatização, como objetivo de restaurar a hegemonia do mercado e facilitar a inserção da economia em novos padrões competitivos, tanto a nível doméstico quanto internacional. A busca desta competitividade exige uma maior capacidade de resposta da empresa às contingências da demanda e requer do mercado de trabalho uma maior elasticidade diante dos choques interno e externo que este novo padrão competitivo deverá impor à economia.

Todavia, para o Banco Mundial, as reformas incompletas do mercado de trabalho praticadas pelos Estados-Partes foram responsáveis pelo desemprego e por um ritmo insignificante de crescimento nos países latino-americanos; um dos maiores problemas é o crescimento menor do nível de emprego comparado ao de crescimento da força de trabalho da região. Some-se a isso que a qualidade do emprego gerado é de baixa qualidade e o emprego que cresce na região é o informal.

Os adeptos da desregulamentação do mercado e das relações de trabalho argumentam que sua insuficiente flexibilização agrava o desemprego e dificulta o ajuste estrutural da economia e das empresas a um novo padrão competitivo tanto doméstico quanto internacional. Argumenta-se que as regulamentações restritivas, em matéria de emprego e de relações de trabalho, respondem por falta de flexibilização. Sua supressão estimularia o crescimento do nível de emprego, agilizaria a negociação em torno das divergências e aumentaria a velocidade do ajuste estrutural. Os esforços e propostas a favor de uma maior flexibilização, através da desregulamentação, voltam-se para as normas e instituições que regem o funcionamento do mercado e das relações de trabalho consideradas responsáveis pela insuficiente flexibilidade. Em outras palavras, deseja-se mais mercado e menos Estado no âmbito do trabalho.

Ao reverso, os críticos da flexibilização afirmam que a desregulamentação aumenta as desigualdades no mercado de trabalho no que diz respeito aos salários, à segurança no emprego e aos direitos sociais. Argumenta-se que a desregulamentação retira a proteção dos grupos mais vulneráveis no mercado de trabalho e na economia, em vez de expô-los à competição. Por conseguinte, não eliminando a segmentação do mercado de trabalho, as políticas de desregulamentação podem levar tão somente ao desordenamento das fronteiras da segmentação e talvez a uma maior estratificação do mercado de trabalho.

Nessa conformidade, o alcance de níveis significativos e crescentes da livre circulação de pessoas e empregos na região está associada ao entendimento dos Estados-Partes para os pontos explicitados a seguir.

Reconhece-se, de fato, que uma maior flexibilização é desejável e necessária. Entretanto, esta situa-se em um contexto social, econômico e político, cuja complexidade dificulta uma avaliação a priori precisa e otimista. Neste sentido, convém lembrar que o mercado de trabalho é formado por pessoas e tem, por conseguinte, uma dimensão humana.

É necessário também ressaltar que a estabilidade das relações de trabalho e das instituições que regulam o funcionamento do mercado de trabalho são benéficas à produtividade.

Ademais, há um consenso na literatura de que os efeitos da flexibilização no curto prazo tendem a ser negativos (desemprego, geração de subempregos, etc.). Permanece a questão, ainda sem resposta definitiva, se os efeitos positivos de longo prazo tenderão a superar os negativos de curto prazo.

Por outro lado, e contrariamente às cautelas e dúvidas apresentadas quanto à desregulamentação do mercado de trabalho, acredita-se que a desestatização das relações de trabalho trarão importantes benefícios para o aprimoramento das relações industriais na região e para todos os atores políticos envolvidos no processo. Além disso, uma menor intervenção do Estado nas relações de trabalho propicia uma maior flexibilização do mercado de trabalho.

Essa desregulamentação não significa que o Estado deve se ausentar como instituição do arcabouço institucional que permeia o mundo do trabalho. Significa que ele deve mudar as formas pelas quais intervém no mercado e nas relações de trabalho, reduzindo a sua intervenção e modernizando as relações industriais e as instituições do mercado de trabalho. Isto significa que ouvindo as partes, substitua-se as antigas instituições e normas por outras mais ajustadas aos imperativos da competição do mercado. Neste processo, o Estado e a Sociedade não podem deixar a força de trabalho desprotegida e à mercê do poder hegemônico do mercado. Isto significaria um inconcebível retrocesso histórico diante dos avanços nos direitos sociais dos trabalhadores obtidos em inúmeras décadas de lutas políticas.

2 FLEXIBILIZAÇÃO TÉCNICO-ORGANIZACIONAL

A capacidade de as empresas se ajustarem a este novo cenário competitivo não se exaure na flexibilização de salários e do emprego e, portanto, não depende tão somente de medidas desregulamentadoras do mercado e das relações de trabalho.

Cabe as próprias empresas uma substancial responsabilidade neste processo.

Em assim sendo, a flexibilização técnico-organizacional representa um instrumento importante de mudanças, ao nível das empresas, para que possam dar respostas rápidas aos imperativos que um ajuste estrutural competitivo colocaria sobre a sua base técnica, métodos de gestão e organização dos processos produtivos.

Evidentemente que o perfil e o estilo de desenvolvimento requeridos às empresas têm de mudar para que a economia possa enfrentar com sucesso a abertura comercial e assumir padrões competitivos em nível internacional.

É certo, que o período de transição para uma nova ordem traz enormes desafios para as empresas.

Para enfrentá-los, mais do que gerentes, as organizações precisam de líderes capazes de construir o futuro com pessoas alinhadas à visão maior.

De outra parte, a internacionalização e a crescente competitividade de mercado continuarão a exigir novas habilidades das organizações e de seus líderes. As megatendências do mundo dos negócios mostram cada vez mais que a empresa contemporânea e pós-contemporânea será a empresa sem fronteiras, aquela que se integra com funcionários, clientes, fornecedores e com a comunidade da qual tira recursos para a sua existência. Essa integração implica em influenciar tais públicos na direção de uma maior consciência e que paradoxalmente será condição para o seu crescimento e desenvolvimento.

Ademais, as empresas já enfrentam permanentemente profundas alterações, com impactos de tão magnitude que comprometem a administração de seu futuro, como são exemplos, entre outras, as tendências seguintes: economia globalizada cada vez mais presente; melhor competitividade para poder enfrentar uma concorrência cada vez mais acirrada; novo tipo de organização através de uma rede de pequenas empresas agrupadas em torno de outras particularmente maiores; redução do número de fornecedores globais, com estímulo à parceria e para melhor posicionamento no mercado, tanto da concorrência e fornecedores; visão lucrativa: todos os empregados devem dar passos a mais rumo à obtenção de melhores resultados de caixa; gestão empresarial voltada à excelência com ênfase: nos consumidores, core business, concorrência, rede de fornecedores e relação com empregados; a empresa transformada numa verdadeira casa de excelência sustentada por três pilares: equipes, qualidade e políticas de gestão.

Posto isto, a flexibilização técnico-organizacional em apreço, combinada com a flexibilização da legislação trabalhista proposta, certamente levará os Estados-Partes a uma resolução mais adequada do problema do mercado de trabalho do profissional de Administração, entre outros, tendo em vista que abrirá postos de trabalho de melhor qualidade e de maior produtividade e agregadores de valor; gerará uma distribuição de renda mais equilibrada; e via de consequência, opor-se-á a baixos salários e uma produtividade muito aquém das economias internacionais.

3 FLEXIBILIZAÇÃO DO ENSINO DA ADMINISTRAÇÃO

É certo que o processo da globalização e regionalização que caracteriza a questão econômica projeta-se também na questão da educação superior. Segundo estudos da CEPAL divulgados há pouco mais de dois anos, fica claramente detectado que a educação, o conhecimento e a tecnologia têm absoluta centralidade no processo de desenvolvimento. A relação entre educação e conhecimento é considerada como eixo de transformação produtiva com equidade; a educação não só voltada para o mercado de trabalho, mas para criar um homem integral, focado não apenas como um “recurso a ser consumido”, mas, ao reverso, pensá-lo como um “recurso renovável”, que pode ser constantemente motivado e desenvolvido para o destino e para o futuro das pessoas, das empresas e da sociedade.

O pensador francês Edgard Morin insiste nos perigos de uma visão fragmentária do conhecimento. A sociedade é educada – afirma ele – de modo a separar os conhecimentos, compartimentá-los e sobretudo, de um modo que enfraquece a capacidade humana de contextualizar, isto é, de integrar um saber no contexto e no conjunto global de que faz parte.

A inteligência parcial – ainda o diz -, compartimentada, mecanicista, disjuntiva, reducionista, quebra a complexidade do mundo em fragmentos, fraciona os problemas, separa o que é ligado, unidimensionaliza o multidimensional. É uma inteligência por sua vez míope, daltônica, caolha: ela termina freqüentemente cega. Destroi na origem todas as possibilidades de compreensão e reflexão, eliminando assim todas as chances de um julgamento corretivo ou de uma visão a longo prazo.

Para Morin, é preciso levar o homem à compreensão de sua unidade e diversidade. O ser humano, por definição, não vive somente de racionalidade e de técnica: "salvar a unidade é salvar a diversidade humana".

A educação do futuro – arremata o ilustre pensador – deverá velar a idéia da unidade da espécie humana, unidade que não encobre a sua diversidade e diversidade que não encobre a sua unidade.

Compreender o ser humano é compreendê-lo dentro de sua unidade e de sua diversidade. É preciso conservar a unidade do múltiplo e a multiplicidade do único.

A educação, e eis aí o desafio que se coloca para todos os professores do futuro, do século que está-se iniciando, é justamente o de ilustrar o princípio de unidade e de diversidade em todos os seus domínios.

Nesse passo, coerente com esta linha de pensamento, o ensino da Administração deve rever urgentemente

seu modelo conceptual de educação, e, via de conseqüência, compreender as novas maneiras de pensar sobre as habilidades, competências, culturas, emoções e os recursos essenciais para conduzir os profissionais do futuro.

4 FLEXIBILIZAÇÃO CURRICULAR

Por tudo o que foi exposto, só através da reformulação/adaptação/integração curricular serão criados os mecanismos educacionais destinados à formação de uma significativa e crescente massa crítica de profissionais aptos à livre circulação do emprego na região e, decorrentemente:

atender às demandas do mercado de trabalho, preparando-os ao mesmo tempo para realidade regional e a competição global; ampliar o mercado de postos de trabalho administrativos de melhor qualidade, de melhor produtividade e mais agregadores de valor; e facilitar a inserção da economia em novos padrões competitivos tanto ao nível local, quanto a regional e global. Em linhas gerais, a reformulação em questão deverá orientar-se na direção da integração curricular, entre os países membros, que considere as diferenças local, regional e global para ajustar à formação acadêmica e corresponder à realidade do mercado nesses três níveis, segundo os pré-requisitos adiante e principais, entre outros:

visão regional/global, propiciada pelo currículo, que explicita outros valores além da eficácia e eficiência, como desenvolvimento nacional, competitividade internacional, abertura de novos comércios, etc.;

visão sistêmica, que conduz a uma postura de interdisciplinaridade: problemas complexos não podem ser equacionados com teorias simplistas e isoladas;

foco na visão interorganizacional: toda a Teoria da Administração foi concebida tendo como foco de estudo ou de análise, cada organização ou empresa como uma unidade. Hoje o verdadeiro foco é interorganizacional, vale dizer, entre empresas. Devido à necessidade de “joint-ventures” e de parcerias com fornecedores, com competidores, com entidades fora das fronteiras tradicionais de uma empresa, o executivo atualmente lidera, na realidade, uma unidade interorganizacional, que é composta de diferentes empresas, de diferentes culturas empresariais;

foco na multiculturalidade; a formação acadêmica deverá privilegiar a necessidade de o administrador dominar habilidades e conhecimentos necessários para a tomada de decisão em ambientes multilinguais, multiculturais, multirraciais;

foco na visão de diversidade, tendo em vista que a organização do futuro busca a diversidade: a diversidade de sua força de trabalho e de seus fornecedores, clientes, etc. A diversidade é apreciada não em uma base racial, ética, sexual ou religiosa, mas, ao contrário, pelas competências e perspectivas que ela acrescenta à solução dos problemas dos clientes;

foco de ética do trabalho conjunto (parcerias orgânicas) que necessita se estender para além das fronteiras tradicionais das organizações, atingindo a cadeia de valor das organizações aliadas e das equipes;

visão empreendedora, ou seja, na formação de um indivíduo com espírito empreendedor, capaz não apenas de se pautar em regras burocráticas pré-estabelecidas, segmentadas e perpetuadoras de um modelo funcional que fazia sentido há duas décadas, mas de projetar novos negócios, novas estruturas e estratégias. Some-se a tudo isso que hoje muita gente está abrindo franquias e, como franqueados, se tornam da noite para o dia empresários de porte médio. Muito importante como macrotendência é o fato de que uma nova geração de empresários com uma nova mentalidade começa a comandar as empresas latino-americanas, imprimindo um salto qualitativo diferenciado daquele capitalismo estatal em que vigia na nossa cultura e cujos estertores ainda presenciamos. Esta nova geração de empresários é a nova base para a nova etapa de um capitalismo mais moderno que vamos viver no continente no início do século XXI;

foco na visão de liderança; as organizações do passado sabiam gerir. As do futuro terão de aprender a liderar – e a inspirar; na organização global os líderes devem agir com eficiência diante de culturas,

valores, crenças e expectativas cada vez mais diversificadas;

foco na formação de mentalidade de procura global, para que pensem, procurem e ajam globalmente. A organização bem sucedida do século XXI será aquela que terá todos os níveis organizacionais empenhados em buscar mercados, competências e recursos nos locais mais longínquos do globo; do mesmo modo, para as organizações dos setores privado, público e social a procura e idéias, a especialização e a inovação em cada cavidade do mundo será suprema;

foco nos valores sociais. O profissional de administração não poderá estar alheio à idéia de solidariedade. Demasiados influenciados pela eficiência econômica muitas vezes se esquecem que têm que buscar a igualdade social em suas gestões, têm também que fortalecer a cidadania. O processo de formação do administrador transcende aos aspectos voltados diretamente ao suprimento do mercado de trabalho. Deve, pois, fazer uso das problemáticas relacionadas às questões sociais como conteúdo de saber, com o propósito de garantir a formação de administradores competentes técnica e cientificamente, conscientes de seu papel enquanto cidadãos críticos e capazes social e politicamente, aptos a gerar uma sociedade mais justa e humana;

foco na virtualização das organizações, requererá do administrador o domínio de conhecimentos e habilidades neste campo de saber à medida que a própria empresa muda seu modelo organizacional para adaptar-se às condições de imprevisibilidade introduzidas pela transformação econômica e tecnológica; muda de burocracias verticais para empresa horizontal, caracterizada por uma rede dinâmica e estrategicamente planejada de unidade programadas e autoconcentradas com base na descentralização, participação e coordenação. As fronteiras de uma organização são muito mais voláteis hoje; a tecnologia da informação permite que pessoas interajam eficazmente sem precisarem estar compartilhando o mesmo espaço físico;

adaptabilidade e flexibilidade curricular, ou se comprometer a avançar, adaptar-se e mudar de acordo com o ambiente;

inovação/renovação curricular permanente, como fator estratégico e diferencial competitivo destinado à criação de novo conhecimento como modo de agregar valor ao ensino; o desempenho do negócio da instituição de ensino será medido em termos de bens intelectuais e da habilidade de criar e aplicar novas idéias num mercado cada vez mais global;

investir mais nas competências duráveis do que nos conhecimentos específicos;

foco na formação do perfil generalista/polivalente, para fazer frente aos novos imperativos conceptuais derivados do novo paradigma, que institui e norteia a sociedade, em substituição ao especialista. Nessa nova configuração o administrador não apenas domina diferentes técnicas, equipamentos e métodos mas, acima de tudo, (i) conhece a origem dessas técnicas, os princípios científicos e técnicos que embasam os processos produtivos, (ii) apreende as implicações do seu trabalho, seu conteúdo ético, (iii) compreende não só o “como fazer”, mas o “porque fazer”. O administrador, para não ser objeto da modernidade, mas o seu sujeito criativo, precisa dotar-se de um tipo específico de competência que vai muito além do treinamento, da instrução, do ensino. Precisa chegar ao aprender-aprender, ao saber-pensar, marca fundamental do cidadão moderno, capaz de atuar com autonomia crítica e criativa e principalmente de ser ator de um projeto moderno e próprio de desenvolvimento. A capacidade de questionamento crítico e criativo que perfaz tanto o centro do conhecimento quanto uma das bases da cidadania, forja-se pela via do aprender-aprender, do saber-pensar.

5 A FLEXIBILIZAÇÃO DO PROFISSIONAL DE ADMINISTRAÇÃO

Caberá a esse profissional atuar no sentido de compreender os cenários nacional e mundial a fim de ampliar o domínio das macropolíticas da organização, servindo de canal aberto para harmonizar as necessidades e anseios de sua equipe com as metas da instituição.

Decorrentemente, deverá contribuir com o domínio de conhecimentos e habilidades destinados a

transferir às empresas novos aspectos conceituais e metodológicos necessários à formulação de estratégias associadas ao planejamento e desenvolvimento, e a criação da competência de administrar a mudança, de assumir a liderança de crenças e convicções largamente difundidas, na mudança das prioridades e na formulação de novas diretrizes. Ademais, habilitar-se-á a assumir o papel de agente de mudança no contexto social e econômico, criando condições de ultrapassar as fronteiras estabelecidas pela velha burocracia, na base de opções que venham consolidar a responsabilidade social das unidades administrativas envolvidas no processo.

Dentro desta ordem de idéias, caberá ao administrador contribuir para disponibilizar a empresa de um dinâmico conjunto de habilidades que sempre devem estar previamente prontas e acessíveis para poder explorar as oportunidades de rápido aparecimento e desaparecimento do mercado. Conseqüentemente, contribuirá para que o seu continuum de atuação funcione como um componente estratégico e diretamente relacionado com o negócio da empresa e, com isso, permitir que as pessoas constituam a fonte de geração de vantagens competitivas; prover de visão voltada para o destino e para o futuro da empresa e das pessoas; e contribuir para criar e agregar valor às pessoas, à empresa, à economia e à sociedade em geral.

Diante deste cenário, a gestão caracterizada pela racionalidade torna-se insuficiente. O administrador precisa trabalhar com conceitos abstratos, desmontar a realidade, rearranjá-la por meio da criatividade, fazer experimentos e transformá-la em uma nova realidade. A intensidade das mudanças e a obsolescência da informação fazem com que o estoque de conhecimentos não baste. É preciso relacionar-se criativamente com este estoque.

Por sua vez, a organização global vai abrigar membros de diferentes culturas, valores, crenças e expectativas cada vez mais diversificadas. Precisar, por isso, o administrador aprender a apreciar as diferentes culturas que caracterizam as pessoas desses outros lugares, respeitar suas tradições e aprender a interpretar corretamente suas atitudes. Precisar dominar habilidades e conhecimentos necessários para a tomada de decisão em ambientes multilinguais, multiculturais, multirraciais:

que combinação de habilidades e conhecimentos é necessária para o alcance de níveis significativos e crescentes de liderança eficaz através de fronteiras?

como essas habilidades podem ser identificadas, aprendidas e transferidas?

com que sucesso os principais conceitos de Treinamento e Desenvolvimento de liderança são aplicados em culturas onde as noções de autoconsciência/freedback/aprendizado/integração da vida profissional e pessoal podem muito bem ter diferentes significativos e aplicações?

até que ponto o conceito de líder autoconsciente e autodesenvolvido faz sentido em uma cultura onde as normas do grupo são usadas para conter o individualismo? Ou em outra., onde os estilos de aprendizado reforçam a autoridade do professor mais do que as experiências do aluno?

ou ainda, onde as opiniões sobre o significado e propósito do trabalho em si possam ser diferentes?

O administrador, nessas circunstâncias, precisa transformar a administração no instrumento pela qual ela torna produtivos os valores, as aspirações e as tradições do indivíduo, da comunidade e da sociedade, para atender a uma finalidade produtiva comum.

O administrador deverá educar-se para dominar o desconhecido ante um mundo de complexidade crescente que se transforma rapidamente. Antes que treinar e adestrar é indispensável iniciá-lo na ultrapassagem das fronteiras do já conhecido

Mas, a evolução do foco a ser gerenciado – da tecnologia para o conhecimento – é um circuito novo, definido em termos de capital intelectual, aprendizado e criatividade.

Hoje, o importante não é a informação em si, mas o contexto em que as idéias são usadas e o valor que

elas agregam à organização. O conhecimento de produtos e processos pode ser mais valioso que os próprios produtos. Na verdade, as práticas gerenciais baseadas em conhecimento é que conduzirão as empresas ao próximo milênio e os sistemas serão mais de colaboração do que competitivos.

Os gerentes devem monitorar o fluxo de conhecimento com o mesmo rigor com que anteriormente acompanhavam o fluxo de capital ou materiais.

A tecnologia da informação, com sistemas sofisticados de computação e comunicação, vai incorporar a capacidade de processamento de conhecimento, de modo a distribuí-lo entre todos os participantes. Assim o conhecimento será um bem administrativo e o sucesso do cliente será mais importante do que sua retenção e satisfação.

MERCADO DE TRABALHO DO ADMINISTRADOR NO BRASIL

A internacionalização da economia exige que as empresas se tornem cada vez mais competitivas, reduzindo custos e utilizando recursos de forma mais racional possível e, em tal cenário, a presença do administrador se torna indispensável, posto ser o principal agente de um processo de mudança na forma de pensar, de agir e de decidir os rumos da organização, ampliando-se, decorrentemente, seu mercado de trabalho.

Ademais, o conjunto de disciplinas que embasam a sua formação propicia uma visão mais integrada e holística da vida empresarial. A interdisciplinaridade da administração que considera os recursos humanos, materiais quantitativos e qualitativos do mundo corporativo provou ser útil para o entendimento e as práticas organizacionais.

Peter Drucker sempre ressalta em sua obra que o centro da sociedade moderna é a instituição administrativa. É para essa sociedade que os administradores devem ser preparados e a gestão profissional será cada vez mais indispensável para a sobrevivência das organizações.

Por via de consequência, a administração passou a ter um grau de importância cada vez maior para diversos setores. Mesmo com altos índices de desemprego e a tendência de mudanças nas relações de trabalho, as perspectivas para os administradores são bastante positivas. Mais de 20% dos empregados de curso superior das maiores empresas instaladas no país são administradores.

Segundo o emérito professor Stephen Kanitz, da Universidade de São Paulo, o Brasil formou nesses últimos 20 anos menos de 250 mil administradores de empresas, estando aí a principal razão para nosso desemprego, a desorganização de nossa economia e a estagnação econômica. Com 4,65 milhões de empresas, nem sequer temos um administrador para cada uma delas. Oitenta por cento das empresas brasileiras quebram nos primeiros cinco anos por cometer um dos cem erros banais citados nos livros de Administração, afirma.

Conforme, ainda, o mencionado professor, de 1960 para cá, os Estados Unidos, ao contrário, formaram nada menos de oito milhões de administradores de empresas. É a profissão mais freqüente, com 19% do total de 50 milhões de americanos formados. É também a que dá o tom, a filosofia, o modus operandi de toda a economia. Para o ilustre professor, esse é o segredo bem escondido da economia americana.

Quando comparamos os dois países em matéria de pós-graduação, a inferioridade numérica brasileira se torna ainda mais explícita. A Harvard Business School forma por ano mais MBAs que o Brasil inteiro, diz o professor.

Os Estados Unidos têm 2,4 milhões MBAs, 10% deles trabalhando no governo. O Brasil possui no máximo 5 mil mestres em Administração “e a impressão que se tem é que nenhum deles trabalha no governo”, arremata.

De outra parte, as escolas de negócios de administração ano após ano estão avançando cada vez mais na região, a fim de contribuírem para o aumento da competitividade das organizações.

As tendências organizacionais futuras projetadas pela globalização da economia indicam um mercado de trabalho promissor para os administradores que buscam uma formação diferenciada e atualizada, diante das mudanças de mercado.

São destaques, entre outras, as novas áreas seguintes que requerem a presença do profissional de administração, tomando como base o mercado brasileiro:

comércio eletrônico, que requer a presença do administrador na organização/administração do negócio eletrônico que estará movimentando até 2007 mais da metade da produção física de bens de serviço mundial. Estudo mostra que o Brasil ainda é o maior mercado latino-americano e que os negócios aqui cresceram 496% em relação a 1999;

logística, as empresas pontocom exigem estratégias diferenciadas de administração que incluem a logística. A empresa na Internet também precisa de marketing, estrutura de vendas, planejamento, controle financeiro e uma eficiente administração logística. Nesse quadro a logística assume papel fundamental pois garante a fidelidade do cliente, já que assume a entrega dos produtos no tempo certo, ao preço combinado;

administração financeira, que requer a presença do administrador na sua gestão eficiente, eficaz e efetiva à medida que as pressões da competição global levam as empresas à procura global, de forma frenética, de recursos financeiros;

terceiro setor, que requer a presença do administrador sistemática baseada na teoria e orientada por princípios para render maiores resultados em menos tempo, para atender o segmento que mais crescerá nas sociedades em desenvolvimento/desenvolvidas do século XXI, decorrente: do fim do “sonho socialista”, que significa maior assunção do público, pelo privado, da transferência do “público” para o privado, com as privatizações, do aumento da “consciência social” dos empresários, diante dos enormes problemas e das desigualdades sociais com que o mundo se defronta – pobreza, desemprego, violência, tensões internacionais, etc. que a necessidade de soluções administrativas se torna clara;

seguridade social, a previdência privada, complementar vem crescendo em progressão, com a falência do atual modelo de previdência social, abrindo mercado na área de seguridade e de papéis (mobiliária);

mediação e arbitragem, que requer a presença do administrador para resolver as questões que surgem nas relações comerciais entre os países, ao nível das instâncias existentes para esse fim no Mercosul e na OMC, bem como nas Câmaras de Arbitragem dos Conselhos Regionais de Administração, em fase de constituição;

comércio exterior, decorrência do modelo exportador adotado, e pela livre circulação do comércio (produtos, bens e serviços) entre os Estados Partes do Mercosul;

agronegócio, em cuja área o administrador é o único profissional capaz de apresentar um diagnóstico geral dos agentes sociais e econômicos que compõem o agronegócio. Ao planejar etapas que envolvem os processos produtivos ele contribui para que o bem rural se torne um negócio lucrativo e aceito no mercado;

administração cultural. Este é um campo de atividade que tende a crescer no Brasil. Nos Estados Unidos e na maior parte da Europa, governos e sociedade já perceberam a importância dessa indústria capaz de mobilizar, direta ou indiretamente, cifras que superam resultados de importantes e tradicionais setores da economia. Não causa surpresa, portanto, que essas atividades venham sendo tratadas como prioritárias, sobretudo considerando seu enorme potencial para a geração de empregos e salários.

Constatou-se, por exemplo, que a contribuição das creatives industrie – como são chamadas – para a economia britânica representa algo em torno de 4% do seu PIB, empregando cerca de 1,4 milhão de pessoas ou cerca de 5% do total da mão-de-obra ativa do país.

Publicidade, arquitetura, mercado de artes e antiguidade, artesanato, design, cinema, software em geral e de lazer interativo, artes cênicas, editoração, televisão e rádio constituem os setores-chave das creatives industries, com as quais se relacionam direta ou preferencialmente, outras áreas como turismo, hotelaria, museus, galerias de arte e patrimônio cultural.

O administrador cultural - que é o profissional requerido para o exercício dessas atividades – precisa ser um especialista em levantamento de fundos para viabilizar projetos culturais, além de exercitar o marketing cultural.

administração esportiva, que tende a se expandir devido à crescente profissionalização e às vultosas verbas envolvidas no setor;

administração de cooperativas, que requer a sua organização, funcionamento e gerenciamento;

administração hospitalar, que é outro nicho de atividade em crescimento, privativa do administrador;

turismo e lazer, que se projeta como áreas que crescerão bastante nos próximos anos;

micros e pequenas empresas, que têm alta taxa de mortalidade, pela ausência, sobretudo, de administradores na sua gestão;

auditoria, notadamente de posição. É ideal para início de carreira, pois dá oportunidade ao novo profissional de conhecer os vários setores da organização. O mercado está sempre em expansão, pois os clientes convidam esses profissionais para cargos de gerência ou auditoria interna;

controller, cuja demanda desses profissional cresce em torno de 60%;

perícia técnica, naquelas atividades privativas do administrador, como instrumento de auxílio à Justiça.

O PAPEL DA OLA NA IMPLEMENTAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DO ADMINISTRADOR NO MERCOSUL

O Sistema OLA, entre outras forças, poderia exercitar significativo e crescente papel no sentido de contribuir para aumentar a livre circulação do emprego, no Mercosul, através da implementação dos seguintes eixos de atuação:

interagir com o GIMCEA – Grupo de Integração do Mercosul para Contabilidade, Economia e Administração, com o fim de participar da Comissão de Relações Individuais de Trabalho, que é, no GIMCEA, o pólo de discussão de questões associadas à livre circulação de pessoas e de empregos; ao registro geral e/ou matrícula nos Conselhos/Colégios;

interagir com o GIMCEA e os Sistemas CFA/Colégios com o fim de ter assento às Comissões destinadas à discussão dos itens: reconhecimento e equivalência de qualificações profissionais do Mercosul; revalidação do título acadêmico; cláusulas de reciprocidade;

estimular os Sistemas CFA/Colégios/IES na reformulação/flexibilização dos currículos escolares que levem em conta formas de organização e estratégias destinadas à unificação da grade escolar e que possam servir aos propósitos do Mercosul;

desenvolver convênios de cooperação científica para a criação de programas de intercâmbio de informações, cooperação técnico-científico e cultural e o desenvolvimento e integração regional latino-americano.

CONCLUSÃO

A presença de profissionais estrangeiros no país, principalmente nas atividades privatizadas de origem estatal, vem aumentando de forma significativa e crescente no exercício de cargos de nível superior, o mais das vezes, ao arrepio da lei, suscitando atuações dos órgãos de fiscalização do exercício

profissional e protestos da comunidade acadêmica, justamente no momento em que o desemprego é um dos mais graves problemas que vige, no país, ameaçando, conseqüentemente, o futuro de uma nova geração de profissionais.

Cita-se, à guisa de ilustração, a presença de cerca de mil profissionais de outros países, só na área administrativa, de forma irregular, no Estado do Rio de Janeiro.

De outra parte, a circulação de mão-de-obra estrangeira alinhada ao processo de desenvolvimento do país, naqueles setores que ainda não são de domínio nacional e, decorrentemente implique na falta de recursos humanos qualificados, sempre será bem-vinda, mas condicionada, também, ao cumprimento das exigências legais de pertinência.

Na forma do Protocolo de Montevideo referido anteriormente, os conselhos e os colégios profissionais devem desenvolver normas e critérios mutuamente aceitáveis para a regulação da livre circulação de serviços, empregos e pessoas, oferecendo-os, após, à aprovação dos países interessados.

*Wallace de S.Vieira