Por que os jovens não encontram emprego e por que os empregadores estão pagando caro por isso

O que Warren Buffet, Walt Disney e Ross Perot têm em comum? Além de símbolos do homem de negócios americano, todos eles, quando jovens, tinham em seu currículo experiência como "entregador de jornal". Mas nem pense em procurar futuros líderes de empresa nas ruas do seu bairro de madrugada: hoje, o entregador de jornal é muito provavelmente um adulto que faz o trabalho de carro.

Não faz muito tempo, na década de 1990, 70% dos entregadores de jornal nos EUA eram adolescentes. Esse número, porém, caiu para 18% em 2004, e outras quedas virão, segundo Robert Rubrecht, diretor de circulação e de marketing da Associação de Jornais da América. "É um processo evolutivo", diz ele.

Embora as razões para o alijamento dos adolescentes de um segmento que antes dominavam sejam específicas da indústria de jornal — os jornais são entregues mais cedo agora e, quase sempre, o entregador precisa ter carteira de habilitação —, o fim de um serviço antes feito por meninos (e meninas) é reflexo de uma tendência pouco notada, porém de efeito drástico: o desemprego entre os adolescentes alcançou níveis históricos elevados nos últimos três anos. Especialistas do setor dizem que os empregadores que quiserem assegurar uma força de trabalho da máxima qualidade devem prestar atenção ao que se passa.

"É um problema desconcertante. A economia está em marcha, e os empregadores estão praticamente desesperados atrás de pessoas que possam contratar e treinar. Compare esse quadro com a situação atual, em que o emprego no segmento jovem atingiu seu nível mais baixo em 50 anos. Falta um ponto de ligação em algum lugar", diz Ken Smith, presidente e CEO do Job's for American Graduates [Empregos para formados da América], de Alexandria, na Virgínia, uma organização sem fins lucrativos que ajuda mais de 40.000 jovens todos os anos a fazer a transição da escola para o trabalho.

De acordo com dados colhidos pelo Escritório Americano de Estatísticas do Trabalho, 37% dos adolescentes em todo o país trabalharam no verão de 2006 — cerca de 11% menos em relação a 1989, num momento em que o país atravessava um período máximo de desenvolvimento econômico.

Será que os jovens estão trabalhando menos porque estão ocupados demais com suas páginas do MySpace, menosprezando assim as oportunidades de trabalho, ou será que são só preguiçosos? Os adultos exibem rapidamente provas em apoio a teorias desse tipo. Contudo, de acordo com Andrew Sum, diretor do Centro de Estudos do Mercado de Trabalho, da Northeastern University, não há dados que respaldem essas teses. "Quando perguntamos aos jovens se querem trabalhar, muitos deles dizem que simplesmente não conseguem arrumar emprego", observa Sum, que também leciona Economia do Trabalho.

No verão de 2006, segundo o escritório de estatísticas do trabalho, a taxa de desemprego entre os jovens foi de 16.5% — quatro vezes mais alta do que a taxa do segmento adultos no mesmo período. "Se o desemprego entre os adultos caísse na mesma proporção que caiu o desemprego entre os jovens nos últimos dez anos, teríamos a maior perda de postos de trabalho na história dos EUA desde a depressão."

A exemplo dos adultos, os jovens foram atingidos pela mini-recessão de 2001. A economia no segmento adulto se recuperou, mas o nível de emprego dos jovens continuou a desabar, diz Sum. "Os empregadores estão contratando imigrantes em vez de jovens, sobretudo nos últimos seis anos", observa. A contratação de um imigrante quase sempre leva a contratação de outros, porque o processo se dá, via de regra, através de redes sociais. Outro grupo que está tomando o lugar dos jovens é o de trabalhadores de 55 anos ou mais, que buscam complementar seus ganhos.

"Se você for a um shopping ou a um supermercado, verá muita gente mais velha trabalhando em atividades que antes eram executadas por jovens", diz Sum.

A mudança na economia americana, de produtora para prestadora de serviços, afetou principalmente o segmento jovem de trabalhadores, diz Bernard Anderson, professor de Prática de Gestão na Wharton.

"Os empregos na área de saúde, varejo e outros serviços oferecem salários mais baixos e requerem menos habilidades do que os empregos disponíveis nas áreas de fabricação, transporte e serviços de utilidade pública. São funções que atraem mais as mulheres do que os homens", diz Anderson. A situação é pior ainda, diz, no caso da minoria jovem, em nítida situação de desvantagem.

O número de jovens brancos com emprego no verão passado foi duas vezes maior do que o número de jovens negros, já as oportunidades de trabalho para os adolescentes mais pobres foram bem menores. "Muitos jovens de grupos minoritários simplesmente desistiram de procurar emprego", diz Anderson. Essa tendência reduz artificialmente os números dentro desses grupos. ("Desempregado" é o termo utilizado para definir uma pessoa que está procurando emprego mas ainda não encontrou).

Importância da primeira experiência

Essa tendência deveria ser motivo de preocupação para os empregadores? Por que não continuar a preterir os jovens em favor de imigrantes, trabalhadores mais velhos ou mesmo trabalhadores de outros países?

"O setor privado não pode ficar simplesmente a observar o que acontece, pasmo, enquanto Roma pega fogo, como se não também morador da cidade", diz Anderson. Para ele e outros especialistas, o jovem adquire habilidades práticas com os primeiros trabalhos que realiza. Se não houver ampla oportunidade de trabalho para os jovens, a futura força de trabalho ficará comprometida, dizem.

"Trabalho em equipe, execução de tarefas e responsabilidade são habilidades que se aprende trabalhando", observa Ivan Charner, diretor da Academia de Desenvolvimento Educacional/Instituto Nacional do Trabalho e da Aprendizagem, uma organização sem fins lucrativos de Washington centrada no aperfeiçoamento do local de trabalho. "É possível aprender essas coisas praticando esportes ou fazendo trabalhos voluntários na igreja? Sim, mas quando se é voluntário não existe a obrigação de comparecer ao trabalho. Muitos jovens não praticam ou não podem praticar esportes.

O emprego proporciona uma oportunidade importante para o jovem aprender com os adultos que não sejam seus professores ou pais".

Embora a possibilidade de ter um "pé" no mercado seja especialmente importante para os jovens que ingressam na força de trabalho logo depois que saem do ensino médio, pode-se dizer que o mesmo também é verdade no caso dos que fazem os quatro anos de uma faculdade.

Barbara Hewitt, diretora adjunta sênior do setor de Serviços de Carreiras da Wharton, diz que os jovens formados em faculdades sempre recorrem à experiência de trabalho inicial para a obtenção de emprego posteriormente. "Ouço empregadores que, ao analisar um currículo, fazem observações do tipo: 'Ele consertava telhados quando fazia o ensino médio. Deve ter uma boa ética de trabalho.'

Os empregadores entendem o valor até mesmo do trabalho manual", diz Hewitt. Durante uma entrevista simulada para um emprego na área de auditoria, lembra Hewitt, um formado da Wharton explicou como o fato de ter de lidar com clientes nervosos durante o tempo em que foi funcionário de uma loja de varejo no verão o preparou para enfrentar clientes belicosos. "Aquele emprego pode ter lhe parecido insignificante na época, mas no fim acabou sendo muito importante", diz ela.

Especialistas concordam com Hewitt. "O emprego é uma instituição que reforça a si mesma", diz Sum, da Northwestern. "Quanto mais você trabalha hoje, tanto mais trabalhará futuramente."

Rubrecht, da associação de jornais, lembra-se dos jovens entregadores de jornais sob sua supervisão em Trenton, New Jersey, nos anos 80, e de como muitos deles se tornaram mais tarde gerentes de distritos. Entregar jornais — com a garantia de que os clientes pagassem por eles — dava aos entregadores "um vislumbre do negócio", diz Rubrecht, ressaltando que o ex-diretor de circulação do Washington Post, Tony Mineart, morto no ano passado, começou sua carreira varrendo um escritório de jornal quando tinha dez anos. "Os jovens pensam em se tornar professores porque vão à escola. Eles entendem de esporte porque praticam esportes. O trabalho, portanto, é uma oportunidade excelente para vivenciar uma profissão."

Uma reportagem publicada pelo Wall Street Journal, em janeiro, apresentava uma série de histórias sobre líderes de empresas dos EUA. No artigo, escrito pela repórter Carol Hymowitz, Michael Critelli, CEO da Pitney Bowes, lembra que lavava louça em uma padaria quando jovem — e se lembra também que seu chefe gritava com ele por não usar duas vezes o mesmo papel para absorção da gordura. Isto lhe ensinou o valor das pequenas economias. Critelli diz que usou a lição aprendida para reduzir os custos dos serviços financeiros da Pitney Bowes.

Adequado, mas não excelente

De acordo com os dados disponíveis, os jovens parecem ter sido caído na lógica absurda do desemprego: não conseguem emprego porque não têm experiência, mas não podem ter experiência a menos que tenham um emprego.

"Sempre perguntamos: 'O que há de errado com essa geração? Será que falta a ela uma ética do trabalho?', porém uma análise mais aprofundada mostra que esses jovens não tiveram a mesma oportunidade de emprego que tiveram seus pais e outros parentes mais velhos", diz Neil Sullivan, diretor executivo do Boston Private Industry Council, empresa intermediária que trabalha em prol do fortalecimento da força de trabalho de Boston. [As empresas intermediárias fazem o meio de campo entre o trabalhador e o emprego em diversas áreas como colocação, treinamento etc.]. Conseqüentemente, os empregadores estão começando a descobrir que falta aos trabalhadores iniciantes o que Sullivan chama de "hábitos do trabalho remunerado".

Em um estudo de outubro de 2006, "Eles estão realmente prontos para trabalhar?", mais de 400 executivos americanos e profissionais da área de recursos humanos disseram que os empregados iniciantes, inclusive os saídos da faculdade, careciam de habilidades fundamentais.

Boa parte dos jovens que concluíram o ensino médio possui deficiências na comunicação escrita, não tem espírito profissional e não sabe como resolver problemas, entre outras coisas, conforme depoimento dos empregadores entrevistados no estudo publicado em conjunto pela Conference Board, Corporate Voices for Working Families, Partnership for 21st Skills e Society for Human Resources Management.

Os formados em faculdades com cursos de duração de dois anos e em escolas técnicas foram considerados "excelentes" em uma única categoria apenas — aplicação de tecnologia da informação —, e mesmo assim por apenas um quarto dos empregadores. Os alunos das faculdades com curso de quatro anos tiveram um desempenho melhor: foram considerados excelentes em aplicação de TI, diversidade e resolução de problemas, embora um quarto dos empregadores tenham achado esses formados deficientes em comunicação escrita e habilidades de liderança.

"Como os EUA podem continuar a competir em uma economia global se o ingresso no mercado de trabalho se dá através de alunos formados por uma escola de ensino médio que não lhes proporciona as habilidades de que precisam, e por jovens formados em faculdades que, em geral, são consideradas 'adequados', mas não 'excelentes?'", observam os presidentes das quatro organizações que participaram do estudo. A pressão demográfica torna as descobertas do estudo ainda mais urgentes, dizem seus autores, dada a aposentadoria iminente dos trabalhadores da geração do baby boom e a dificuldade subseqüente de encontrar profissionais qualificados.

O relatório conclama os líderes de empresas para que assumam a bandeira da criação de oportunidades de empregos, de modo que os jovens possam dominar as habilidades necessárias, quer isto signifique fazer parcerias com escolas e organizações sem fins lucrativos oferecendo estágios e oportunidade de trabalho no verão, quer signifique "recorrer ao know-how na área de inovação e de gestão para ajudar a identificar soluções novas e criativas".

Soluções estratégicas

Para a State Street, a contratação de jovens saídos das escolas públicas de Boston, que pertencem, via de regra, a uma minoria de perfil menos privilegiado, é em parte uma estratégia de recursos humanos e, em parte, filantropia, segundo Donna Sinnery, vice-presidente de formação de quadros profissionais recrutados em todo o país pela State Street.

Em conjunto com o Boston Private Industry e a Campanha de Empregos de Verão da prefeitura de Boston, coordenada pelo prefeito Thomas Menino, a State Street contrata cerca de 175 jovens todo verão, expondo-os a todos os ângulos das atividades empresariais, como tecnologia da informação e recursos humanos. "Procuramos nos certificar de que lhes sejam dados papéis significativos", diz Sinnery. A State Street trabalha também com uma organização sem fins lucrativos, a Year Up, proporcionando 46 cursos de aprendizagem com duração de um ano para os jovens da cidade de Boston. A empresa explora também parcerias com a Universidade de Massachusetts para contratação de estudantes carentes.

A contratação e o treinamento interno da força de trabalho jovem local, diz Sinnery, é uma "solução estratégica de negócios" em vista da escassez de mão-de-obra que sobrevirá com a aposentadoria dos baby boomers. "Estamos agindo corretamente ao retribuir à comunidade de forma significativa, mas também estamos atraindo talentos, aumentando o tempo de permanência dos jovens no emprego e nos destacando no mercado como empregador mais procurado.

Esse é um retorno significativo", diz Sinnery, salientando que a State Street também é membro da Aliança Européia de Habilidades e de Empregabilidade, uma organização suíça sediada em Bruxelas que faz parcerias com empresas globais para o fortalecimento da força de trabalho do continente.

Além da State Street, diz Sullivan, diretor do Boston Private Industry Council, as organizações de saúde da cidade, entre elas diversos hospitais de grande porte, trabalharam com o conselho e com o escritório do prefeito na contratação proativa de adolescentes. "Evidentemente as empresas de Boston contratam jovens porque o prefeito lhes pede que sejam parte da solução, isto é, que cooperem para com a manutenção da paz nos bairros da cidade. Contudo, as empresas agora vêem a questão através de lentes mais sofisticadas, analisando o que é preciso fazer para criar mais habilidades e aperfeiçoar o preparo para o trabalho dos jovens da próxima geração."

"Os empregos de hoje não são os mesmo de cinco anos atrás"

Embora Sullivan e Sum digam que outras regiões metropolitanas — cidades com altos índices de desemprego entre os jovens — possivelmente sigam o exemplo bem-sucedido de parceria como o existente em Boston, outros procuram na educação pública a solução do problema.

No estudo "Eles estão realmente prontos para trabalhar?", 75% dos executivos e dos profissionais de recursos humanos entrevistados disseram que o sistema escolar K-12 deveria se responsabilizar pelo desenvolvimento das habilidades necessárias da mão-de-obra; 11% apenas disseram que era responsabilidade da comunidade empresarial. "As pessoas jurídicas, empresas que pagam impostos, perguntam: "Com tanto dinheiro sendo investido em educação, as escolas não deveriam estar preparando os alunos para o trabalho?'", diz Smiths, da Jobs for America's Graduates. [Nos EUA, o sistema K-12 refere-se ao ensino ministrado desde o jardim de infância até a 12ª. série, equivalente ao ensino médio].

Contudo, as tendências observadas na educação e na economia trabalham contra o enfoque no preparo profissional do aluno pelas escolas. A política de "Nenhuma Criança Deixada para Trás" colocou nova ênfase sobre os padrões de testes e realizações; os programas vocacionais saíram de moda; e, na medida em que a economia requer trabalhadores mais bem preparados, muitos estudantes — com o apoio dos pais — adiam a entrada no mercado de trabalho para se dedicar aos estudos. Smith diz que conheceu recentemente uma grande fábrica que pensa seriamente em abrir uma escola de ensino médio própria, que educaria e daria treinamento aos alunos do ensino médio e também àqueles que deixaram a escola."

"O padrão atual 'eduque agora, trabalhe depois' não está funcionando. As duas coisas devem ocorrer simultaneamente", diz Sullivan, que convida escolas e empregadores a compartilhar uma igual responsabilidade pela educação dos jovens.

Um passo importante, por parte das empresas, consistiria em articular as habilidades específicas de que necessitam para seus trabalhadores iniciantes — e, em seguida, comunicar essas necessidades ao sistema escolar, diz Smith. "Os empregos de hoje não são os mesmos de cinco anos atrás, portanto pais e conselheiros talvez não conheçam o suficiente sobre eles, muito menos sobre as funções que estarão disponíveis amanhã", diz Smith, que é também presidente e CEO de uma empresa de consultoria dedicada ao desenvolvimento da mão-de-obra.

As empresas deveriam trabalhar em sintonia com as escolas — fazendo demandas objetivas. Por que não dizer a elas: 'Permitam-nos, senhores diretores e professores, dizer-lhes que, como sócios, temos necessidades de elementos específicos. Contamos com vocês; caso contrário, teremos de refazer seu trabalho.'"

Por fim, diz Smith, a crescente necessidade de mão-de-obra acabará estabelecendo uma correlação com o desejo não atendido dos jovens por emprego, à medida que os empregadores se virem obrigados a explorar toda fonte de mão-de-obra disponível. "A demografia se tornará irresistível."

Disponível em: <http://wharton.universia.net>. Acesso em 26 mar. 2007