

## **Oferecer empregos pode ser um bom negócio**

*Nicholas Timmins*

Entre, hoje em dia, em uma agência estatal de empregos ou benefícios em quase qualquer lugar do mundo industrializado, que há uma boa chance de você ouvir alguém falando inglês. Os sotaques serão variados holandês, australiano, britânico ou americano. Ainda assim, as vozes não serão das pessoas que estão requisitando seguro desemprego, e sim de pessoas em busca de negócios os contratos para tirar essas mesmas pessoas da situação de requerentes de benefícios e colocá-las no mercado de trabalho. No espaço de pouco mais de três anos, esses programas "welfare-to-work" (algo como "do auxílio desemprego para o trabalho") se transformaram em um negócio internacional.

Frente ao envelhecimento das populações, os governos estão ansiosos por aumentar a taxa de emprego entre os cidadãos ativos e aumentam as evidências em todas as partes do mundo de que eles podem fazer algo a respeito.

Nos Estados Unidos, Austrália, Reino Unido e outros países, há demonstrações de que os programas "welfare-to-work" funcionam de fato e que investir em programas ativos no mercado de trabalho vale a pena, uma vez que a conta dos benefícios cai e as pessoas, uma vez trabalhando, pagam impostos. Há até mesmo algumas evidências de que organizações do setor privado e organizações de voluntários podem se mostrar mais eficientes na condução desses programas do que as agências estatais.

O mesmo vale para a "falácia da consolidação da mão-de obra" uma crença arraigada, especialmente nas recessões dos anos 1970 e começo dos 1980, de que há muito trabalho por aí, o que significaria que os esforços para levar os inativos ao trabalho são inúteis. Uma mudança na maneira de pensar dos formula-dores de políticas criou uma grande chance na última década na maneira como muitos países desenvolvidos vêem seus programas de bem-estar social tornando-os defensores ativos do trabalho, em vez de apoiadores passivos da inatividade às custas dos contribuintes.

É aí que as companhias privadas entram como operadoras em um mercado globalizado que já está avaliado em cerca de US\$ 6 bilhões por ano e com potencial para crescer rapidamente. Mas como o "welfare-to-work" se privatiza e internacionaliza? Será que o apoio político continuará? E quais são as perspectivas de longo prazo para as companhias envolvidas em pequena escala, que são a maioria?

A Holanda, os países da Escandinávia e o Reino Unido podem alegar que foram os pioneiros nos programas "welfare-to-work", no fim dos anos 1980. Mas foi a reforma no sistema de bem-estar social nos Estados Unidos na metade dos anos 1990 que realmente chamou a atenção dos formuladores de políticas de todas as partes do mundo. Com mais destaque em Wisconsin, e depois em outros estados americanos, mães solteiras que recebiam benefícios passaram a ter de buscar trabalho semanas depois de terem dado à luz sob pena da perda dos benefícios.

Nos EUA, os registros de pedidos de benefício caíram 60%, de um pico de 5 milhões de casos para menos de 2 milhões, em menos de uma década. Ainda há controvérsias sobre o impacto disso. Alguns ex-requerentes de benefícios saíram-se bem. Mas mesmo os defensores de uma abordagem que para os olhos europeus parece decididamente dura, se preocupam com as "famílias em apuros" mães solteiras que parecem não ter renda confirmada com benefícios ou trabalho.

Enquanto os programas europeus tendiam a treinar os desempregados sempre de maneira cara e mal sucedida, para empregos onde acabou-se constatando haver pouca demanda real, a abordagem dos EUA foi "o trabalho primeiro". O importante era arrumar emprego para as pessoas qualquer emprego. Lidando frequentemente com famílias em que pais, e até mesmo avós, nunca haviam trabalhado, os programas se concentraram nas "habilidades interpessoais", levantar-se e chegar ao trabalho na hora, perder peso, ter uma boa aparência, tratar bem chefes e clientes. O treinamento para a capacitação podia esperar.

Muitos dos estados americanos conclamaram o setor privado a fazer pelo menos parte do trabalho tradicionalmente realizado pelas agências estatais e agências de emprego municipais. Com isso, novas formas de contratos surgiram. Enquanto as agências estatais são custeadas para o processamento de pessoas, provedores privados podiam ser pagos na base "no cure, no pay" (algo como "sem resultado, nada de pagamento"). O maior pagamento que uma companhia recebia podia ser retido não só até que ela conseguisse emprego para alguém, mas também até que ela mantivesse a pessoa no emprego por um tempo.

Entretanto, como elas estavam no setor privado, elas podiam assumir riscos maiores que os corridos quando conseguiam empregos para as pessoas: comprar roupas para que elas fizessem as entrevistas ou ocasionalmente um carro barato para que alguém pudesse conseguir um emprego que exigisse trabalho fora do horário comercial, por exemplo. Se esses investimentos falhavam, o dinheiro gasto vinha dos lucros da companhia, em vez de ser classificado como "desperdício do dinheiro do contribuinte".

Nos Estados Unidos, apesar de todas as inovações, o setor privado ainda tem um papel relativamente modesto no "welfare-to-work". Mas na esteira da experiência americana, Austrália e Holanda subcontrataram quase todo os seus serviços "welfare-to-work" levando em conta o desempenho, enquanto o Reino Unido adotou medidas decididamente mais modestas que estão para ser ampliadas no uso dos setores privado e voluntário.

Com base nessas experiências, provedores dos países pioneiros estão levando seu conhecimento para outros mercados. Companhias australianas e provedores voluntários Ingeus e Mission Austrália agora possuem, ou têm participação em companhias "welfare-to-work" no Reino Unido. A Maximus dos EUA possui uma subsidiária australiana e um contrato em Israel.

### **Com o envelhecimento das populações, os governos estão ansiosos por aumentar a taxa de emprego entre os cidadãos ativos**

A Rescare, uma grande concorrente dos EUA, acaba de comprar a companhia holandesa Maatwerk, que também opera na Alemanha, Bélgica e Dinamarca, e que adquiriu a Biscorn, uma pequena empresa britânica, como sinal de seu desejo de entrar no mercado britânico, onde consultores do governo estão falando em criar em algum momento uma indústria que movimentará muitos bilhões de libras.

Uma por uma, companhias britânicas como a Work Directions, Working Links e A4e agora operam na França, Alemanha e Israel assim como a Agens e a Calder, ambas da Holanda. Incentivadas pelos fundos estruturais da União Européia, que exigem concorrência para os serviços de colocação no mercado de trabalho, as empresas estão prestando consultoria a governos ou disputando trabalho na Polônia, Hungria e República Checa. Até mesmo algumas organizações sem fins lucrativos estão ativas no mercado internacional.

No entanto, ao exportarem seu modelo as operadoras americanas enfrentam obstáculos. "Há uma diferença acentuada entre os EUA e grande parte da Europa", diz Dan Finn, professor de política social da Universidade de Portsmouth e especialista em programas de desemprego. "Nos EUA, o principal objetivo foi reduzir as folhas de pagamento". Embora Reino Unido, Austrália e Holanda tenham caminhado mais para uma postura que privilegia o trabalho, grande parte da Europa "ainda tem uma forte percepção de inclusão social e a necessidade de formar capital humano, enquanto o Reino Unido tem uma estratégia para reduzir a pobreza. Portanto, isso não é suficiente para cantar vitória, porque muitas pessoas desapareceram e pararam de procurar emprego. O tipo de resultado visto nos EUA onde algumas famílias parecem não ter renda não é o que os países europeus querem."

Mas Jason Turner, um arquiteto do programa de Wisconsin e hoje consultor internacional para governos sobre trabalho, diz que as diferenças entre os EUA e a Europa podem estar sendo exageradas. Muitas das técnicas necessárias para se conseguir trabalho para homens desempregados e pessoas com deficiências físicas alguns dos principais alvos dos programas

Europeus, são as mesmas necessárias para se conseguir emprego para negros e mães solteiras de origem hispânica, que eram o alvo original nos EUA, diz ele. As operadoras americanas agora também estão trabalhando na colocação de ex-presidiários "e a coisa não fica mais difícil do que isso", diz Turner.

Quanto à necessidade de haver em alguns mercados de trabalho um maior treinamento, ele diz que a experiência será capaz de responder. A questão assume uma importância maior na medida em que as pessoas que podem conseguir emprego mais facilmente saem das listas de benefícios e as que ficam são aquelas que terão mais dificuldade de se reposicionar, às vezes por causa da falta de capacidade de ler e escrever, ou por problemas de saúde mental ou vícios.

A verdade é que fatores, que não a experiência adquirida em outros lugares, estão conduzindo à internacionalização. Dick Vink, um especialista holandês em "welfare-to-work", diz que nos países em que houve uma maior terceirização Austrália e Holanda, o próprio sucesso dos programas está reduzindo os números de beneficiados. Além disso, na medida em que os governos entram na segunda ou terceira rodada de contratação, eles barganham mais. "As margens ficam apertadas, de modo que as pessoas tentam crescer em outros lugares", diz ele.

Mas será que os setores privado e voluntário são muito melhores na condução do "welfare-to-work" que as agências públicas? "Não necessariamente", afirma o Professor Finn. "Contratos ruins levam a resultados ruins, como nos EUA." Ele acrescenta: "Nos lugares em que está havendo uma terceirização em grande escala na Austrália e na Holanda, o desempenho independente foi tal que a agência do setor público perdeu o negócio". Entre os provedores privados, "algumas companhias quebram porque não fazem um bom trabalho e outras porque fazem. Estas são as que entram no mercado internacional. Este é um mercado em transição, que poderá ficar muito maior".

**Fonte: Valor Econômico, São Paulo, 24 mar. 2008, Eu & Carreira, p. D6.**

A utilização deste artigo é exclusivo