

Recrutamento e mercado de trabalho

TOMÁS DE VILANOVA MONTEIRO LOPES

Técnico de Administração

I

A perfeição dos mercados de trabalho depende do grau em que forem asseguradas as seguintes condições :

1. homogeneidade ou standardização do trabalho, de sorte a não haver preferência por determinados empregadores ou por determinados empregados ;
2. padronização de salários ;
3. diluição da procura e da oferta da mão de obra, de modo que os choques dos interesses em jôgo sejam os mais restritos possíveis e careçam do vigor necessário para afetar profundamente o mercado de trabalho ;
4. divulgação dos dados necessários para que os interessados possam manter-se sempre a par das oportunidades que se apresentam à oferta e à procura de mão de obra ;
5. garantia, a todos os interessados, de igualdade de acesso ao mercado de trabalho ;
6. cooperação ao invés de discórdia entre os interessados.

1. CONCEITO DE RECRUTAMENTO

O RECRUTAMENTO é uma das funções da administração de pessoal e tem por objetivo revelar ou criar, manter ou desenvolver bons mercados de trabalho.

MOSHER e KINGSLEY exprimem, em última análise, a mesma idéia, dizendo que

"The goal of recruiting activities is the production of an adequate number of qualified applicants for employment" (1).

(1) *Public Personnel Administration* — pág. 138 — Harper & Brothers — New York — 1941.

2. CONCEITO DE MERCADO DE TRABALHO

A expressão mercado de trabalho designa : 1) o complexo das condições de oferta em relação às de procura de mão de obra ; 2) a massa de indivíduos que procuram colocação para o seu trabalho ; 3) as fontes donde provêm tais indivíduos ; e 4) as oportunidades de colocação da mão de obra.

A segunda acepção é a mais objetiva de tôdas e a que melhor convém a um estudo como o que temos em vista empreender.

Não nos esqueçamos de que — se do ponto de vista teórico o recrutamento pode encarar o mercado de trabalho em termos gerais, sem distinguir as diversas profissões e, dentro destas, os vários ramos de especialização, — do ponto de vista prático, porém, não pode fugir a uma tal distinção.

Apenas teoricamente podemos falar em *mercado de trabalho para o serviço público*, confundindo nessa expressão atividades que, do ponto de vista social e técnico, envolvem problemas peculiares, irredutíveis a um tratamento em comum. Praticamente, o certo seria falar em *mercado de trabalho para a carreira de datiloscopista*, *mercado de trabalho para a carreira de datilógrafo* e assim por diante.

3. CLASSIFICAÇÃO DOS MERCADOS DE TRABALHO

Para os aspectos práticos do recrutamento, os mercados de trabalho podem ser classificados em :

- a) preexistentes ou não preexistentes,
- b) livres ou dirigidos,
- c) qualificados ou não qualificados,
- d) grandes ou pequenos,

- e) permanentes ou transitórios,
- f) estáveis ou instáveis,
- g) muito explorados ou pouco explorados,
- h) de grande capacidade de renovação ou de pequena capacidade de renovação.

Muitas vezes o que interessa desde logo é saber se o mercado de trabalho é preexistente ou não, isto é, se ele já está ou não constituído ao tempo em que a procura da mão de obra se manifesta. Numa indagação desse género repousam a definição de rumos e a escolha dos meios da política de recrutamento a ser implantada.

A preexistência dos mercados de trabalho foi um dos temas a que dedicou especial atenção o *Occupational Research Program of the United States Employment Service*, quando, em 1940, por solicitação do *War Department*, encetou o estudo das possibilidades de suprimento de pessoal às indústrias e às forças armadas.

O mercado de trabalho pode ser livre, não estar sujeito a regulamentação, mas pode, por outro lado, ser objeto de intervenção normativa por parte dos poderes públicos, das organizações profissionais etc. O número de mercados livres decresceu notavelmente nestes últimos tempos, devido à atitude do poder público em relação aos problemas sociais e económicos; apesar disso, ou talvez por isso, a matéria é digna do maior interesse.

Vêzes há em que o que se deve indagar é se o mercado de trabalho está ou não em condições de oferecer os padrões profissionais que interessam aos empregadores, por outros termos, se ele é ou não qualificado.

Mais tarde, quando retomarmos esse assunto, mostraremos que um dos mais áduos problemas do recrutamento é o de ajustar, do ponto de vista qualitativo, a oferta e a procura de mão de obra.

Em certas ocasiões — e é o que sucede quando as necessidades da mão de obra se apresentam em grande escala — nossas atenções se devem voltar para o aspecto quantitativo do mercado de traba-

lho. Será este último grande ou pequeno? Em outras palavras: estará ele em condições de fornecer o contingente de trabalhadores necessários para suprir as necessidades da procura de mão de obra?

No serviço público brasileiro uma interrogação desse género se reveste de particular significação, em relação a determinadas carreiras, v.g., Químico, Engenheiro, Biologista, Desenhista etc. . .

Há mercados de trabalho que se constituem com carácter de permanência; outros, ao contrário, se constituem para desaparecer pouco depois.

Os mercados transitórios tanto podem resultar da improvisação de certas empresas sem possibilidades de vida longa, como podem resultar de transformações das formas de exploração económica.

Sabe-se, por exemplo, que certas indústrias recentemente instaladas sobre a base do trabalho manual foram rapidamente mecanizadas, resultando daí o desaparecimento de mercados de trabalho já constituídos: 1) pela impossibilidade de aproveitá-los sob as novas condições e 2) pelo emprego da mão de obra respectiva em outras atividades.

Do ponto de vista de sua estabilidade, os mercados de trabalho abrem ao recrutamento um vasto campo de estudo, observações e providências de vária ordem.

Especialmente quando a procura da mão de obra se apresenta em fluxo contínuo e uniforme, a estabilização do mercado de trabalho se torna indispensável. Ademais, um mercado de trabalho tanto quanto possível estável constitui por si só um valioso elemento para certas previsões de ordem económica, financeira e organizacional.

Há mercados de trabalho muito explorados e outros pouco explorados. Como ressalta logo à primeira vista, a atitude do recrutamento não pode ser a mesma nos dois casos. A diversidade dos problemas a resolver impõe diferentes orientações e reclama diferentes instrumentos, se trata, por

exemplo, de evitar o esgotamento iminente do mercado de trabalho ou se, pelo contrário, o que se tem em vista é manter dentro de determinados limites e sob certas condições de controle a exploração do referido mercado.

Este problema é fronteiro a outro não menos digno de apreço, qual seja o do estudo dos mercados de trabalho do ponto de vista de sua capacidade de renovação.

Embora o assunto ainda venha a ser focalizado em outros trechos destas notas, vale observar que quanto mais qualificado é o trabalho menor a capacidade de renovação do respectivo mercado.

A situação dos mercados de trabalho é influenciada por diversos fatores, dentre os quais merecem ser destacados os seguintes :

1. o meio físico;
2. o volume e a composição da população;
3. o estado geral da economia e das indústrias;
4. a capacidade dos centros de formação e treinamento de trabalhadores;
5. as atitudes e preconceitos sociais em relação ao trabalho; e
6. os sistemas de remuneração.

(Continua no próximo número)