

Instituto Sindipeças de Educação Corporativa¹

José Pastore²

A velocidade das mudanças

Vivemos em uma era em que a história corre muito depressa. Já houve outros tempos assim. Lembro aqui a entrada dos teares tocados à máquina a vapor inventada por James Watt em 1763 e a criação do motor elétrico inventado por Werner von Siemens em 1886.

Cada vez que a história dá uma arrancada dessas, novas competências são demandadas. É o que está acontecendo nos dias atuais. As novas tecnologias estão entrando no mundo do trabalho a uma velocidade irreconhecível, abrindo inúmeras oportunidades e, ao mesmo tempo, colocando enormes incertezas para o sistema educacional. As escolas estão sendo desafiadas a inovar a um ritmo que não é próprio da cadência educacional. Poucas conseguem, razão pela qual muitas entidades empresariais buscam organizar seus próprios programas de formação profissional.

No mundo do trabalho de hoje cresce a demanda por conhecimentos, flexibilidade e versatilidade. Sobretudo, cresce a demanda por quem sabe pensar! A maioria das escolas prepara o

¹ Apresentado na instalação do Instituto Sindipeças de Educação Corporativa, São Paulo, 13/06/2013.

² Professor de relações do trabalho da Universidade de São Paulo.

aluno para passar nas provas. Poucas ensinam a pensar. E isto é essencial para se acompanhar a velocidade meteórica com que ocorrem as mudanças. No mundo atual, os bens imateriais são fundamentais para se produzir os bens materiais e isso depende de estudo, pesquisa e aprendizagem.

Alan Greenspan, ex-presidente do Federal Reserve, escreveu um interessante artigo mostrando que o PIB tem um valor monetário e tem também um peso físico que reflete a carga de tudo o que se produz em um país. Ele mostra que o valor do PIB está explodindo e o peso físico está diminuindo. Isso se deve à entrada de novos materiais e novos métodos de produzir os bens. Por exemplo: há 50 anos os telefones, rádios, calculadoras e máquinas fotográficas pesavam muito. Hoje, graças aos chips, um telefone celular de 100 gramas congrega todos aqueles aparelhos. Os carros de hoje e os próprios aviões são proporcionalmente muito mais leves. A fibra ótica substituiu toneladas de cobre nas linhas de transmissão. As transações financeiras dispensaram montanhas de papéis, pois são realizadas on line nos computadores.³

O que isso tem a ver com o objetivo do Instituto Sindipeças de Educação Corporativa?

O fenômeno apontado por Greenspan indica que a produção do presente e do futuro vai se basear mais na força das idéias do que

³ <http://www.kc.frb.org/publicat/sympos/1989/S89GREEN.PDF>; Robert Weissbound, Comprehensive communit development, January 2012, <http://www.rw-ventures.com/publications/downloads/ICCD-Forum-remarks-1-23-12.pdf>

na força da musculação. É preciso dominar o abstrato para se chegar ao concreto.

As empresas dos tempos atuais buscam profissionais que tenham bom senso, lógica de raciocínio, competência para se comunicar, que sejam capazes de apreender continuamente e preparados para trabalhar em grupo e, por fim, que conheçam bem o seu ofício.

Nas empresas modernas fica cada vez mais claro que o verdadeiro dono dos postos de trabalho é o consumidor. Se este não for satisfeito, as empresas param e os empregos desaparecem.

As empresas dos dias de hoje esperam também que seus colaboradores tenham atitudes ajustadas ao mundo do trabalho. Além de conhecerem bem o seu ofício, os profissionais precisam desempenhar suas funções com zelo, disciplina, pontualidade, respeito aos colegas e à natureza e, finalmente, apreço e amor pelo bem feito.

Nos dias atuais, já não basta ser adestrado. É preciso ser preparado para acompanhar mudanças que ocorrem em velocidade meteórica. A empresa moderna não está em busca de canudos, mas sim, em busca de respostas e de quem pode aprender continuamente. O profissional moderno compreende que sua tarefa de apreender não se esgota no dia da sua formatura. Ao contrário, ali começa uma jornada de estudos e de aprendizagem permanente.

O Brasil tem defasagens históricas. Robert Fogel, Prêmio Nobre de Economia em 1993 e falecido no último dia 10 de junho, descobriu que em 1850, vejam bem 1850!, 90% da população americana era alfabetizada.⁴ No Brasil no mesmo ano, 90% da população brasileira era analfabeta. O ponto de partida conta muito e a velocidade com que se procura tirar a diferença conta ainda mais. Nessa comparação, os americanos começaram melhor e foram mais rápidos ao investir em educação de boa qualidade e, mesmo assim, estão sendo desbancados pela Coreia do Sul, Cingapura e Finlândia nos testes do PISA.⁵

Se a concorrência é alta nos dias que correm, ela será muito mais alta nos próximos anos. O Brasil está mal colocado nesse campo. Nos últimos dias tivemos notícia de uma queda do 32º para o 51º posto entre 60 países pesquisados pelo IMD da Suíça. Ao desagregar os componentes da competitividade, verifica-se que a maior fragilidade do Brasil está na precária qualidade do nosso ensino, do fundamental ao superior.

Isso é grave. No campo da competitividade, enfrentamos uma corrida em relação a um ponto móvel. Quanto se atinge determinado resultado, descobre-se que os concorrentes já o ultrapassaram. Vence a competição quem chega mais rápido, com quadros capazes de produzir mais, diversificar produtos, atender desejos, ganhar mercado, acumular lucros e aumentar os

⁴ Robert Fogel, *The fourth great awakening*, Chicago: The University of Chicago Press, 2002.

⁵ Program for International Student Assessment (OECD).

investimentos. É isso que leva as entidades mais sensíveis a investirem na formação de bons e melhores talentos.

Realmente, o grande diferencial das empresas nos dias atuais está na capacidade de aprendizagem dos seus colaboradores, da base ao topo da pirâmide. Sim porque as máquinas se tornaram relativamente baratas, acessíveis e “inteligentes”. O que faz a diferença é quem administra a empresa e opera essas máquinas. A escassez de pessoal qualificado faz disparar o custo unitário do trabalho.

Certa vez perguntei ao Ministro do Planejamento da Índia: por que o seu país se destaca tanto no campo da informática se os computadores são igualmente baratos e acessíveis no mundo inteiro? Ele me disse:

- O nosso sucesso é devido a três “e”: english, engineering and education!

No Brasil, a falta de profissionais de boa qualidade atinge todos os níveis e todas as áreas de conhecimento. No setor industrial, dois terços dos empresários se ressentem desses profissionais.⁶ Segundo dados da CNI, dois terços dos empresários brasileiros estão com dificuldades para preencher os cargos disponíveis. Os salários não param de subir. Observa-se uma elevação do custo do trabalho muito além dos incrementos de produtividade muita baixa. Com isso, o custo unitário do trabalho dispara. Isso não

⁶ Pesquisa da Confederação Nacional da Indústria, 2011.

pode continuar, pois nenhum país consegue se desenvolver com salários crescendo mais do que a produtividade.

Nesse quadro tão dramático, porém, vejo que nem tudo está perdido. O setor privado está reagindo. A maioria das empresas brasileiras já investe na preparação dos seus colaboradores, em todos os níveis.⁷ Nas grandes empresas, proliferam as universidades corporativas e os cursos de MBA voltados para a formação e o aperfeiçoamento de executivos.

É neste campo que surge o Instituto Sindipeças de Educação Corporativa. Sua missão básica é oferecer soluções educacionais para elevar a competitividade e a sustentabilidade do importante setor de autopeças e, para tal, colaborar no desenvolvimento de profissionais capazes para enfrentar os desafios de uma economia cada vez mais competitiva e que exige inovação e criatividade permanentes.

Por isso, cumprimento os responsáveis por esta bem vinda iniciativa, em especial, o Dr. Paulo Butori que, com visão e ousadia, se lança à frente das necessidades para prover ao setor um aperfeiçoamento contínuo da sua capacidade de gestão, buscando, assim a excelência profissional em todas as áreas. O Brasil é o grande beneficiado deste valioso aporte educacional. Parabéns e bom trabalho a todos.

⁷ “O retrato do treinamento no Brasil”, São Paulo: Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento (ABTD), 2010.

