

Economistas que salvam vidas

Terá o poder político algo a dizer em relação à família? Os O trabalho de David Gale (já falecido), Lloyd Shapley e Alvin Roth, estes dois últimos laureados este ano com o Nobel da Economia, lembra-nos que a economia e os economistas contribuem para tornar o mundo melhor, resolvendo problemas práticos.

O Nobel da Economia deste ano (para ser rigoroso, o Prémio Sveriges Riksbank em Ciências Económicas, em memória de Alfred Nobel) foi atribuído conjuntamente a Alvin Roth (Harvard, a caminho de Stanford) e Lloyd Shapley (UCLA). O comunicado do comité Nobel – seguindo a tradução do Expresso – justifica a atribuição “pela teoria das alocações estáveis e a prática de *design* de mercado”.

Tentemos “trocar isto em miúdos”: os galardoados estudaram o problema do emparelhamento, isto é, o problema de “acasalar” elementos de um grupo A com elementos de um grupo B. Por exemplo, candidatos à universidade (grupo A) com universidades (grupo B); ou médicos recém-licenciados (grupo A) com hospitais (grupo B). Estes problemas são complicados, pois tanto os elementos do grupo A têm preferências com respeito aos elementos do grupo B (por exemplo, o Dr. João prefere o IPO em Lisboa), como os elementos do grupo B têm preferências com respeito aos elementos do grupo A (por exemplo, o Hospital de São João prefere médicos licenciados pela Universidade de Coimbra).

Shapley (juntamente com Gale, que morreu há quatro anos) propôs um mecanismo de emparelhamento e mostrou que leva a uma solução “estável”, isto é, uma solução a partir da qual não existem pares (um elemento de A e um elemento de B) que conjuntamente conseguem uma melhor solução; por exemplo, não existe um médico X e um hospital Y tais que (1) X prefere Y relativamente ao hospital que algoritmo Gale-Shapley indica e (2) Y prefere X relativamente ao médico que o algoritmo indica.

O trabalho de Roth estendeu o estudo de Gale e Shapley em dois sentidos. De um ponto de vista teórico, Roth mostrou em que medida o esquema de Gale-Shapley é manipulável, isto é, em que medida os elementos do grupo A ou B têm incentivos para mentir sobre as suas preferências. De um ponto de vista prático, Roth adaptou o esquema de Gale-Shapley para o

aplicar a problemas concretos que foi convidado a resolver. Por exemplo, na colocação de médicos, um aspeto a considerar é a possibilidade de casais de médicos terem não só preferências por hospitais concretos, mas também a preferência por serem colocados na mesma cidade.

Este prémio representa um reconhecimento importante, por vários motivos:

1. Num momento de crise em que, mais do que nunca, pensamos na economia como a ciência lúgubre (*dismal science*), o trabalho de Gale, Shapley e Roth lembra-nos que a economia e os economistas também contribuem para tornar o mundo num sítio melhor. Um caso concreto é o sistema de doação de rins. Frequentemente, existem pares (doador de rim e paciente que procura rim) em que, por motivos de incompatibilidade, o transplante não é possível. No entanto, podem existir vários pares que, conjuntamente, permitem uma sequência de transplantes compatíveis. Al Roth criou um “mercado” de emparelhamento de doadores de rins que permitiu um aumento de doadores compatíveis. Segundo o “The New York Times”, em 2009, o sistema originou 15 emparelhamentos em somente uma operação! Nem sempre se pode dizer que o trabalho de um economista teve um efeito imediato na salvação de vidas; este constitui um dos poucos casos.
2. Se, por um lado, os mercados criam valor, por outro é importante reconhecer que, com frequência, mercados mal regulados funcionam mal, especialmente quando existem “externalidades” importantes. Por exemplo, até aos anos 80, o mercado da colocação de médicos em hospitais nos EUA era um caos total, com hospitais tentando antecipar-se a outros hospitais até ao ponto de as ofertas serem feitas dois anos antes da conclusão do curso, num momento em que nem os hospitais tinham conhecimento suficiente das qualidades dos alunos, nem os alunos conhecimento suficiente das suas preferências de carreira. Roth foi convidado para regular o mercado, que hoje em dia funciona de forma muito mais eficiente.
3. O prémio lembra-nos que um dos princípios fundamentais da economia – e o título da minha coluna no Expresso – é a importância dos incentivos

e escolhas. Por exemplo, o sistema de colocação dos alunos nas escolas em Boston continha até aos anos 2000, erros de desenho significativos. Concretamente, os alunos tinham incentivo para mentir estrategicamente na sua declaração de preferências por escolas. O resultado é que o sistema produzia emparelhamentos claramente ineficientes. Hoje em dia, Boston utiliza o mesmo sistema que Nova Iorque, que, por sua vez, aplica um sistema criado por Roth.

4. O prémio mostra que a teoria económica não é somente uma questão de “teoria” (no sentido depreciativo da palavra). Quem diria que os resultados teóricos publicados em revistas especializadas e de leitura limitada viriam a ter o impacto que tiveram?
5. Nos atuais momentos de crise, o *commentariat* português queixa-se – por vezes, com razão – dos economistas tecnocratas. A economia não é matemática, mas por vezes é impossível fazer boa economia sem boa matemática. O Prémio Nobel deste ano é prova disso.

Que interesse tem tudo isto para Portugal? Potencialmente, muito: tudo depende da vontade política de criar este tipo de “mercado”. Concretamente, o sistema poderia ser aplicado como parte de um processo de autonomização das escolas públicas: os professores apresentariam as suas preferências de colocação, mas cada escola teria também liberdade para apresentar as suas preferências por professores concretos.

Luís Cabral

Professor da Universidade

de Nova Iorque e da AESE

(“Expresso”, 20/10/2012)

Atalhos para o currículo

A situação do mercado de trabalho e a facilidade que oferecem as novas tecnologias provocaram um novo alarme nas empresas. Oferecer hoje um posto de trabalho implica arriscar-se a sofrer uma autêntica avalanche de *curriculum vitae* (CV), pelo que algumas empresas se renderam e, outras, deixaram que a avalanche de currículos caísse no esquecimento, enquanto os candidatos se interrogam sobre aonde foram parar os documentos que enviaram, ou inseriram, após horas de navegação nos portais de emprego.

Mas há alguns atalhos para conseguir chegar até à mesa do diretor de recursos humanos. São manobras que podem ajudar a ultrapassar o emaranhado de filtros que começam a

estender-se entre as empresas como arma defensiva. Pelo menos 90 por cento das grandes empresas aplicam programas informáticos preparados para rastrear e depurar as solicitações que lhes chegam, pois calcula-se que, no mínimo, metade das respostas recebidas para cada cargo não reúnem as condições exigidas.

Inicialmente, os programas eram oferecidos às empresas para preparar uma base de dados com os candidatos e, agora, converteram-se numa espécie de rede que trava o passo a essa metade inadequada de CV. O sistema permite filtrar os textos e escolher apenas os que incluam determinadas palavras chave – podem ser antigos lugares de trabalho de destaque, centros académicos de prestígio, anos de experiência ou outros dados – e, ponderando esses elementos, classificam por ordem de preferência os solicitantes. Um bom recurso para se adaptar a esse *software* é incluir no CV sinónimos de palavras-chave que aparecem na descrição que acompanha a oferta, mas evitando sempre repeti-las. “Colocá-las tal e qual, copiando literalmente os textos do anúncio, equivaleria a desaparecer diretamente do processo de seleção”, assegura Mark Mehler, um assessor de recursos humanos.

Adaptar o pedido aos valores da empresa é outro conselho que apresenta Josh Bersin, diretor-geral da Bersin & Rusty Rueff, uma consultora que atende os fóruns de emprego no “The Wall Street Journal”. “Frequenta a *web* da empresa até te impregnares com a cultura empresarial”, é uma das suas propostas, que se completa com a inclusão no texto de passatempos, interesses e associações “que estejam mais em consonância com esses valores proclamados pela empresa”. Efetuar esta manobra não é assim tão simples, pois o objetivo não é impressionar quem seleciona, mas a máquina: “é muito possível que a empresa tenha programado essas palavras nos seus programas de filtragem”, afirma.

Outro recurso para atrair o selecionador mecânico é indicar a frequência de alguma universidade prestigiosa, mesmo que lá não se tenha estudado mais que um ano letivo ou feito um programa curto, em vez de toda a licenciatura. Alguns programas fazem precisamente uma busca desses nomes e já lhes atribuem uma pontuação, sem distinguir a qualidade em que o candidato esteve matriculado.

As empresas que funcionam com esta tecnologia, cujo custo mínimo se situa acima dos 4.000 euros, acrescentam, além disso, questionários breves, que podem ser mesmo automatizados, para completar o primeiro grupo de selecionados. Uma vez superado esse nível, o processo segue a via tradicional e, aí, as boas referências continuam a ser o melhor ativo. Também nesse ponto se deve ser especialmente cuidadoso com as datas: os programas detetam qualquer anomalia e mais vale que a cronologia tenha a sua lógica.

A última novidade em pedidos de emprego é o que se conhece como *networking*. Cada vez é mais frequente exigir-se, para algumas ofertas, a inclusão no currículo de ligações ativas a perfis de LinkedIn, contas no Twitter e *blogs* pessoais, ou mais ainda, o envio de um vídeo breve onde se explicam os motivos

pelos quais se procura o posto de trabalho. Os requisitos deste estilo são próprios de empresas que trabalham com a Internet, mas também de outras que procuram informação complementar sobre o candidato e querem avaliar se tem suficientes competências sociais ou possui criatividade.

Todavia, mesmo nestes casos particulares, não se deve descuidar o CV tradicional e convém deslocar-se à entrevista com uma cópia impressa, pois talvez o encarregado da seleção de pessoal continue a necessitar de algo sólido sobre o que assentar as suas conclusões. “Ter nas mãos algo real e não somente virtual contribui para que o entrevistador se concentre”, refere David Kratz, um engenheiro que conseguiu o seu posto de trabalho depois de percorrer os *stands* de uma feira de emprego com uma dezena de currículos impressos em bom papel.

M. A. B.

Jogo Limpo

Fair game

Realizador: Doug Liman

Atores: Naomi Watts; Sean Penn

Música: John Powell

Duração: 105 min.

Ano: 2010

Um filme baseado em factos reais. Valerie Palme é uma agente da CIA e, em 2003, vê a sua identidade revelada publicamente. Isso põe em risco várias missões em que se encontra envolvida e causa um grande escândalo político nos EUA. O pior é quando se descobre que a fonte de tal informação provém de elementos próximos do próprio governo americano, que pretendiam atingir e descredibilizar o seu marido, um feroz opositor da guerra do Iraque...

A rapariga vê-se de repente implicada num jogo de vinganças por parte dos seus superiores hierárquicos diretos. Tenta ainda falar com eles mas nada consegue. Não há confiança. O caso torna-se irreversível, perdendo de imediato o emprego. A própria relação com o marido vai-se deteriorando, pois ele

decide expor na comunicação social a sua versão dos factos, atacando e denunciando ferozmente os políticos.

Ela hesita sem saber que atitude tomar. A opinião pública discute a situação. Toda a sua vida profissional e a sua esfera íntima são enxovalhadas. Toma então a decisão de recorrer às pessoas que ainda lhe são leais. Os seus pais. Fala com eles. Ouve os seus conselhos e pondera a questão com calma... resolve então reunir esforços com o marido, unindo a sua família para enfrentar as injustiças com valentia. A partir daí nada mais a consegue abater.

Tópicos de análise:

1. Ter a consciência que se luta por uma causa justa fortalece a motivação.
2. O apoio familiar é essencial ao enfrentar os problemas profissionais.
3. Envolver os *Mass Media* é eficaz quando se atua com total transparência.
4. Poder desabafar e ouvir bons conselhos ajuda a descobrir a solução correta.

Paulo Miguel Martins

Professor da AESE

