

PAINEL I

QUALIFICAÇÃO E EMPREGO DE MÃO-DE-OBRA

COMPOSIÇÃO DA MESA:

Presidente:

Osmundo Rebouças – Diretor do Banco do Nordeste.

Expositores:

José Pastore – Consultor em Relações do Trabalho.

José Sérgio Gabrielli de Azevedo – Professor do Curso de Mestrado em Economia da Universidade Federal da Bahia-UFBA.

Mariana Martins Rebouças – Gerente da Área de Análise do Departamento de Indústria do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE.

Osmundo Rebouças

O Dr. Byron Queiroz não pôde aqui comparecer, pois está recebendo nesse instante uma missão estrangeira, e pediu que iniciássemos os trabalhos. Amanhã ele estará aqui. Vamos iniciar com esse primeiro painel do Fórum Banco do Nordeste de Desenvolvimento, que comemora os 48 anos de aniversário do Banco e que se realiza simultaneamente ao V Encontro Regional de Economia, patrocinado e organizado pela Anpec.

Essa parceria Banco e Anpec já acontece há cinco anos. E queríamos aqui salientar que esses Encontros da Anpec e esses Fóruns do Banco têm tido muito boa aceitação pela sociedade nordestina e brasileira, porque deles decorre uma série de recomendações para melhoria da política econômica do País e da Região e são publicados trabalhos para consulta de estudantes, professores e formuladores de política econômica. Todo ano, fazemos também um balanço do que se recomendou no ano anterior e o que foi feito, por parte do Banco, nos últimos 12 meses. Faremos isso amanhã, no final dos trabalhos.

Então, vamos dar início ao nosso primeiro painel, sobre o tema “Qualificação e Emprego de Mão-de-obra”. Queremos salientar que o Presidente do IBGE, Dr. Sérgio Bessa, sempre se interessou em fazer um trabalho conjunto do IBGE com o Banco, nós o convidamos e como ele não pôde vir mandou uma diretora, a Dra. Mariana Martins Rebouças, que cuida da produção de dados de alta relevância para pesquisas e estudos relacionados com o Nordeste. Ela vai concentrar-se sobre um desses produtos do IBGE de elevado interesse para os nossos trabalhos na Região. Como a abordagem dela é diferenciada, não é propriamente dentro do tema “Qualificação e Emprego de Mão-de-Obra”, mas é sobre insumos para estudos e pesquisas desse tema, vamos iniciar com a exposição dela. Então, vamos ouvir a Dra. Mariana, do IBGE, do Rio. Temos aqui a norma de reservar 20 minutos para cada expositor e depois ceder a palavra para o auditório fazer os seus comentários e debates. Então, com a palavra, a Dra. Mariana Martins Rebouças.

Mariana

Boa tarde. Sou do Departamento de Indústria do IBGE e, antes de tudo, eu gostaria de agradecer ao Banco do Nordeste, em nome do IBGE, pelo convite para participar desse painel, ao lado de especialistas tão ilustres no tema. Minha intervenção nesse painel visa tão somente trazer um pequeno exemplo do potencial analítico de uma dentre as várias fontes de informação existentes para o estudo do emprego e qualificação da mão-de-obra. A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), elaborada pelo Ministério do Trabalho, a Pesquisa Nacional de Amostra Domiciliar (PNAD), a Pesquisa Mensal do Emprego (PME) e a Pesquisa de Orçamento Familiar (POF) são as mais conhecidas e utilizadas, sendo todas essas últimas atribuição do IBGE. Provavelmente, as mais utilizadas nos estudos são PNAD, PME e RAIS. As duas primeiras, PNAD e PME, mostram a oferta do trabalho, qualificação e também a parte de demanda; enquanto a RAIS, que tem como unidade de investigação a empresa, levanta a demanda e qualificação de mão-de-obra de todas as empresas registradas no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ, que é o novo nome do CGC.

No âmbito do IBGE, além da PNAD, PME e POF, nós temos as pesquisas econômicas como fonte de informação para estudos sobre emprego. Elas vão observar o emprego pela ótica da demanda, em cada atividade. Portanto, nessa área, cuja unidade

de investigação é a empresa, destacam-se: a Pesquisa Anual do Comércio, observando o que é a demanda do comércio para mão-de-obra; a Pesquisa Anual de Serviços, a Pesquisa Anual da Indústria da Construção e a Pesquisa Anual da Indústria, abrangendo indústria extrativa mais transformação. É essa última que enfocarei hoje. Quero aqui trazer um breve exemplo do potencial analítico dessa fonte.

Inicialmente, eu queria dizer para vocês que essa pesquisa é levantada desde o início da década de 70, foi reformulada na década de 80 e passou por uma nova reformulação na década de 90. Essa última reformulação vem no bojo do projeto de modernização das estatísticas econômicas do IBGE, com vistas a dar maior agilidade e eficiência e ter menor custo. O IBGE correu na linha que estava sendo trilhada internacionalmente, de abandonar os censos econômicos e utilizar em seu lugar um cadastro ágil, para que as amostras das pesquisas sejam retiradas de uma forma muito mais rápida.

Um exemplo do que significa isso: nós fazíamos o censo e demoravam quase dois ou três anos para apurar o censo. Só a partir da apuração do censo nós poderíamos desenhar uma amostra da pesquisa anual. Então, havia uma defasagem muito grande para a pesquisa ir a campo. Uma pesquisa de 1986 foi a campo em 1989, devido a esse problema que eu citei para vocês. Hoje, a pesquisa industrial anual de 1996 já está publicada e a de 1997, cujos dados vou apresentar a vocês hoje, está pronta na gráfica e vai ser publicada mês que vem. A de 1998 será publicada até o final do ano.

Nós tivemos o impacto da primeira pesquisa, pois ela muda a classificação em função da idéia de compatibilizar as estatísticas brasileiras com as estatísticas internacionais. O primeiro trabalho foi da Classificação Nacional de Atividades Econômicas, a famosa CNAE. Não sei se vocês já conhecem, mas todos os órgãos administrativos do Governo Federal, atualmente, estão usando a CNAE. É a mesma classificação das pesquisas econômicas do IBGE, da Receita Federal, da RAIS e assim por diante.

Vou aqui trazer os traços mais gerais das características metodológicas da Pesquisa Industrial Anual. O âmbito dessa pesquisa abrange todas as empresas industriais com cinco ou mais pessoas ocupadas. Hoje, a pesquisa está cobrindo em torno de 110 mil empresas e 120 mil unidades locais. Unidades locais são os endereços dessas empresas. Ou seja, todas as empresas industriais e seus endereços, não importando se são indústrias ou não, são captados, e fechamos os dados da empresa e das suas atividades.

No novo modelo, diferente do modelo anterior, em que tínhamos o censo e depois pesquisas anuais com uma amostra mais reduzida, nós temos agora um estrato certo, pesado. O estrato certo da amostra são todas as empresas industriais com 30 ou mais pessoas ocupadas. Na amostra, são 23 mil empresas; e o estrato aleatório são as empresas entre 5 e 29 pessoas ocupadas, que perfazem 12 mil empresas. E estas 35 mil, com os dados expandidos, respondem para 110 mil -- o número que citei anteriormente.

Nível de desagregação significa em que nível podemos estar divulgando essas informações. Nessa pesquisa, existem as informações de empresas e unidades locais para o Brasil e todas as unidades da Federação, no nível de dois dígitos, que seria o antigo gênero um pouco mais expandido, abrangendo atualmente 27 divisões. Os grupos, que correspondem ao nível três dígitos, perfazem 107 desagregações na indústria. Nesse caso, temos dados para Brasil e Estados do Sudeste e Sul. Mas para estrato certo, que são as empresas com mais de 30 pessoas ocupadas, pode-se fazer um desenho até município, realizar estudos até o nível de município, que é a célula mínima da informação em que o endereço da empresa está referenciado.

Agora, vou apresentar para vocês os últimos resultados da Pesquisa Industrial Anual. Em termos de produção, aí entendida como Valor da Transformação Industrial (VTI), temos: Nordeste com 7%, Sudeste com 69%, Centro-Oeste com 2%, Norte com 4% e Sul com 18% do valor da transformação da indústria brasileira. A todo momento vou estar me referindo à produção enquanto produto, valor agregado da indústria específica, ligando a empresa.

Com relação a emprego, o Nordeste responde por 11% do emprego industrial, enquanto o Sudeste tem 60%, o Norte 3%, o Centro-Oeste 3% e o Sul 23%.

Em termos de salário, o Nordeste tem 7%, o Sudeste tem 72%, o Centro Oeste 2%, o Norte 2% e o Sul 17%. Esses números refletem as características do parque industrial de cada região.

Daqui a pouco, vou fazer uma relação de salário médio, como também de produtividade, mas já dá para perceber que a produtividade do Nordeste é abaixo da média da indústria, e o salário também.

Vamos lá, agora, enfocando a distribuição da indústria entre os Estados nordestinos. Em termos de produção, temos: Bahia em primeiro lugar, Pernambuco em segundo, Ceará em terceiro, Alagoas em quarto, seguindo-se Rio Grande do Norte, Paraíba, Maranhão, Sergipe e Piauí.

No emprego, muda a relação, exatamente porque a química, intensiva em capital, é o que mais influencia a indústria baiana. A Bahia corre para terceiro lugar em emprego, enquanto Pernambuco e Ceará galgam as primeiras posições, Alagoas mantêm-se em quarto, e Rio Grande do Norte passa de quinto para sexto lugar.

Em termos de salário, Bahia volta a primeiro lugar, pois tem os salários mais altos; e depois Pernambuco, Ceará e Rio Grande do Norte, que passa Alagoas, resultado provavelmente influenciado pela extração de petróleo no Rio Grande do Norte, com a Petrobrás, que tem salários acima da média. Comparando salário e emprego, vemos que Rio Grande do Norte, embora tenha um emprego menor do que Alagoas, passa a quarto no ranking em termos de salário na indústria.

A Pesquisa Industrial Anual tem duas facetas: os dados de empresa e atividade e os dados de produto, que vamos lançar agora, com os dados de 98. Essa é uma estatística que o nosso principal cliente, que são as empresas, e próprio Estado mais desejavam, porque dessa pesquisa, que é compatível com os dados de comércio exterior, conseguiremos ter conhecimento do consumo aparente dos 5.600 principais produtos industriais brasileiros.

Para ser rigorosa, para fazer categoria de uso, teríamos que ir a produto. Como essa estatística não estava pronta, o que nós fizemos? Pegamos o nível três dígitos da classificação nacional de atividades e fomos estabelecendo que aquele três dígitos era cada uma das categorias clássicas, na definição da ONU.

Dada a importância dos semiduráveis para o Nordeste, colocamos semiduráveis com status de categoria, embora ele seja uma subcategoria de bens de consumo não-duráveis. A indústria nordestina tem uma grande especialização em semiduráveis, que é vestuário, calçados, mobiliário; devido a essa importância, puxamos esse dado e separamos do restante do bens de consumo não-duráveis.

Outra característica da indústria nordestina é ser forte em bens intermediários e nessa categoria ela tem uma produtividade alta. Repare que o VTI, o Valor de Transformação Industrial, é maior do que o emprego, nos bens intermediários; nos semiduráveis já cai e em todos os outros também cai.

Vocês conhecem bem essas categorias de que estou falando: bens de consumo não-duráveis são os bens consumidos pelas famílias; bens de consumo duráveis e não duráveis são os automóveis, são os eletrodomésticos da linha branca, da linha marron,

discos, fitas, motocicletas, essas coisas; bens de capital são as máquinas e equipamentos, caminhões, aviões, navios; e os bens intermediários são os insumos para etapas posteriores.

Vamos passar então à produtividade, que é valor da transformação industrial sobre pessoal ocupado total; portanto, a produtividade do trabalho. E mesmo assim não estou usando a relação mais correta, que seria pessoal ocupado na produção. Mas, com esse indicador da produtividade do trabalho, podemos observar que a distância do Nordeste em relação à produtividade nacional é de menos 34%, na indústria geral; menos 21,2% nos bens intermediários, menos 16,9% nos semiduráveis (aqui a distância é menor, talvez devido à especialização), menos 51% nos bens de consumo não duráveis e menos 69% nos bens de consumo duráveis, porque aqui nós estamos comparando uma coisa muito frágil, em termos de bens de consumo duráveis no Nordeste, com as montadoras do Sudeste e Sul do País. Portanto, essa diferença tem toda a explicação na característica do parque industrial. Quais as atividades que são desenvolvidas aqui no Nordeste, em comparação com o resto do País? É por isso que, nesse momento, a produtividade se distancia.

A heterogeneidade da indústria brasileira é grande, e com certeza o Nordeste não foge à regra; daí, teríamos que fazer comparações entre tipos de indústria e não nesse grau de agregação, como estou trabalhando. Mas estou trazendo um exemplo para mostrar que nessa pesquisa vocês podem mergulhar até o quatro dígitos e depois fazer associações com produtos, pois ela permite isso.

Passando agora para salário médio, a distância do Nordeste com relação ao País é menos 36% na indústria de modo geral, menos 27% nos bens intermediários, menos 36% nos semiduráveis, menos 43% nos não-duráveis, menos 62% nos duráveis e menos 39% nos bens de capital. Os salários aqui estão bem abaixo da média do Brasil.

Vamos agora para o último tópico, que são os principais setores da indústria nordestina. Minha intenção aqui foi pinçar os três principais setores, que são os bens intermediários, não-duráveis e semiduráveis, e tentar abrir as atividades predominantes, procurando ver a produtividade relativa (a produtividade da atividade no Nordeste sobre a produtividade da atividade no Brasil). No caso, a produtividade média do Brasil é igual a cem.

Reparem que nos bens intermediários, em primeiro lugar, desponta a indústria alimentar, devido às usinas de açúcar. Em seguida, vêm os outros intermediários, sobressaindo-se, aqui, beneficiamento e fiação têxtil, o primeiro dentro dos outros intermediários; metalurgia dos metais não-ferrosos, ocupando o segundo lugar; e, em terceiro, produtos químicos. Cabe mencionar que produtos químicos, no Nordeste, são principalmente a petroquímica, aí entendida petroquímica básica, primeira e segunda geração, a parte da química inorgânica - cloro, álcool, fertilizantes -, os intermediários para resina e fibras e também a parte dos produtos orgânicos e a produção de resinas e fibras. É isso o que pesa nos bens intermediários químicos. E, por último, combustível, que é a extração e os derivados de petróleo, que também estão pesando ali.

Nos bens de consumo não-duráveis, destaca-se a parte de alimentos e bebidas, sendo que as indústrias produtoras de bebidas estão em primeiro lugar e depois vem o que nós chamamos na CNAE de outros produtos alimentícios. É um elenco bem extenso, que a meu ver retrata bem essa parte da agroindústria nordestina. Vão desde produtos de padaria, como biscoitos, a derivados de cacau, castanha de caju, massas, molhos e temperos. Por último, então, os combustíveis, e aqui o combustível é o álcool.

No conjunto dos semiduráveis, o destaque é para confecção de vestuário e calçados. Vejam vocês que em calçados a indústria nordestina está apresentando uma produtividade 16,7% acima da média da atividade nacional; ou seja, calçados, no

Nordeste, estão tendo uma produtividade mais alta do que calçados no Sul e em São Paulo.

Isso é o que os dados mostram. Cabe a vocês, curiosos, verificar a qualidade desses dados e a explicação para isso. São plantas novas aqui, ou novas formas de contratos trabalhistas, porque quando estou falando de pessoal ocupado, nessa pesquisa, estou falando de pessoas ligadas a folha de pagamento, ou seja, os assalariados com ou sem carteira, mas que estão na folha de pagamento. Estão fora autônomos e todos os membros de conselhos - diretor, fiscal, que não têm atividade na empresa, e a terceirização. Ou seja, tudo que não é pago pela própria empresa não é computado como pessoal ocupado.

Outra informação que chama a atenção é a produtividade da química. Aí vou sugerir a seguinte análise: a química do Nordeste é muito concentrada na petroquímica básica e primeira, segunda e terceira gerações. Comparada com o resto da química Brasil -- tintas, parte relativa a materiais de limpeza, adesivos, selantes, enfim, todo o resto do elenco de atividades da química, exceto medicamentos -- essa parte de petroquímica sobressai com produtividade mais alta dada sua intensidade de capital.

Por último, queria citar para vocês que cinco setores de atividade, entre os 27 que são as divisões CNAE, respondem por 62,5% do emprego nordestino. Quais são eles? Alimentos e bebidas, com 33,6%; vestuário e acessórios, com 8,6%; têxtil, com 7,8%; produtos minerais não-metálicos (cimento, artefatos de cimento, britamento de pedra, etc.), com 6,9%; e artefatos de couro e calçados, com 5,6%. Esses cinco setores respondem por 62,5% da mão-de-obra nordestina na indústria.

Por outro lado, 63,8% da produção nordestina está concentrada também em cinco setores, dos 27, que são: alimentos e bebidas, mais uma vez, em primeiro lugar, com 28,1%; depois os produtos químicos, com 19,5%; depois refino de petróleo, coque e álcool, com 5,6%; em quarto lugar a metalurgia básica, que pega principalmente metalurgia não-ferrosos, fundição, etc. com 5,5%; e têxtil, com 5,1%.

Para finalizar, eu queria falar sobre a disseminação da nossa informação. No IBGE, nós trabalhamos para retratar o País e disseminar as nossas informações. Em nosso trabalho, buscamos qualidade do dado, eficiência e agilidade para apresentar a vocês as informações; e estamos hoje disseminando essas informações por internet, por fax, por publicações, por CD-Rom -- algumas pesquisas, como a PNAD e agora a própria Pesquisa Industrial Anual, a PIA 97, estão saindo em CD-Rom -- e também por tabulações especiais.

O que são tabulações especiais? Como as pesquisas são muito abrangentes, não poderíamos estar publicando em papel ou trazendo para a internet todo grau de desagregação dessas pesquisas. Mas qualquer especialista, contanto que não fira o sigilo da informação, ou seja, a identificação do indivíduo, pode nos solicitar tabulações especiais. Nós construímos essas tabulações e passamos para vocês. Obrigada pela atenção.

Osmundo Rebouças

Agradecendo à Dra. Mariana, vamos passar a ouvir a exposição do Dr. José Pastore, que dá certa base para a palestra posterior, do professor José Sérgio Gabrielli. O professor José Pastore todos aqui já devem conhecer, de modo que dispensa apresentação. Tive a honra de tê-lo como professor e ainda hoje aprendo muito algumas coisas com ele. Vamos passar a palavra ao professor José Pastore.

José Pastore

Obrigado. Gostaria de cumprimentar o Banco, que está comemorando aniversário hoje, na pessoa do Dr. Osmundo Rebouças, cumprimentar também os colegas da mesa, Mariana, Gabrielli, cumprimentar todos os participantes do Fórum e do Encontro que estão aqui - os estudantes, os professores, e dizer que eu gostaria, atendendo ao pedido do Osmundo, de falar sobre a qualidade que o mercado de trabalho está exigindo para contratar profissionais nos dias atuais.

É um tema relativamente novo para a pesquisa brasileira, mas é um tema antigo e velho no mercado de trabalho, principalmente num mercado que está ficando concorrencial e que está mudando as suas exigências. Eu espero poder indicar para vocês, principalmente para os estudantes mais jovens, algumas hipóteses de pesquisa, pois talvez vocês venham a se interessar por trilhar essas hipóteses e transformá-las em estudos realizados com outra metodologia.

O que vou relatar aqui é um conjunto de conclusões baseadas em estudos de casos de natureza qualitativa, principalmente entrevistas coletivas realizadas em grupo com recrutadores e chefes de vários setores.

Eu sou do tempo em que a General Motors ganhava o grosso do dinheiro vendendo automóvel. Hoje já não é mais assim. A General Motors ganha muito dinheiro hoje vendendo crédito, através das suas instituições bancárias, financeiras. Sou do tempo, também, em que a General Eletric ganhava muito dinheiro vendendo, além dos aparelhos domésticos, turbinas de avião a jato e tomógrafos para hospitais. Hoje a General Eletric gera a maior parte da sua receita vendendo serviços de manutenção para turbinas e para tomógrafos. A General Eletric costuma dizer o seguinte para os seus técnicos: vão lá naquele hospital ou naquela empresa que comprou turbinas nossas para os aviões e se enterrem no quintal dessas empresas, de tal maneira que nunca mais elas possam viver sem nós. A General Eletric é uma empresa que vende serviços, hoje, e gera uma enormidade da sua receita a partir dos serviços. Sou do tempo em que a Varig ganhava dinheiro transportando passageiros e carga – não sei se tem alguém desse tempo aqui; hoje a Varig gera uma receita enorme vendendo seu *Smiles* para os bancos colocarem nos cartões de crédito; portanto, setor financeiro.

Aqui daria para eu contar uma porção de coisa do meu tempo para vocês, que são jovens, de empresas que passaram por enorme mutação e elas mesmas já não sabem se são do setor industrial, do setor de transporte, do setor de comércio, do setor de serviço, do setor financeiro; tudo está se mesclando dentro dessas empresas. De repente uma grande mineradora da Alemanha compra uma rede de hotéis e entra no ramo de turismo; então nós estamos diante de um mundo em que a metamorfose das empresas é muito acelerada e vai para direções as mais variadas; e isso tem muito impacto sobre o trabalho.

Começa que esses novos conglomerados passam a misturar profissões; profissões que eram típicas do setor industrial, de repente estão misturadas com várias outras profissões, dentro de um conglomerado desses. Começa que as próprias profissões entram numa metamorfose e as pessoas já não podem apenas saber exatamente só aquilo que a faculdade ensina ou que o curso técnico ensina sobre aquela profissão, mas elas precisam saber alguma coisa de outras famílias profissionais vizinhas ou até algumas que não são tão vizinhas mas que fazem parte de um determinado conglomerado, que exige e que é mais eficiente usando trabalho em grupo, que é um traço crescente das empresas no mercado atual.

Sou do tempo em que a gente dizia o seguinte: “ih, o sujeito se formou Engenheiro e agora trabalha como vendedor, isso é um desvio da profissão”. Vocês já ouviram falar nesse termo? No meu tempo falavam isso: desvio profissional. Havia uma grande

preocupação das escolas, dos centros de formação, com aqueles que faziam desvios profissionais. O Senai, por exemplo, formava um sujeito para ser ferramenteiro e, de repente, ele não era ferramenteiro; isso gerava uma preocupação enorme. Hoje em dia, até nos países mais avançados, na Alemanha, por exemplo, que tem um extraordinário ensino profissional, 30 ou 40% ficam naquela profissão; os outros vão para outras profissões. E já não se chama mais de desvio. O que se diz é o seguinte: o treinamento é de tal ordem eclético, que ele é aceito por vários ramos do mercado, por várias empresas, por vários conglomerados, por várias atividades. Estamos vivendo hoje num mundo em que o emprego encolhe e o trabalho aumenta. A Mariana relatava aqui que essa pesquisa dela se refere às pessoas que estão na folha de salário das indústrias, são pagas diretamente. É bem provável que, no que tange ao fator trabalho, tivéssemos que acoplar esse dado com outros dados para ter uma visão mais realista do que está acontecendo no mercado de trabalho. Porque o mundo do emprego fixo, continuado, diminui. E o mundo do trabalho intermitente, esporádico, casual, parcial, contratado, subcontratado, teletrabalho, etc. amplia. E essas novas atividades e as novas empresas e as novas subcontratações e a metamorfose e a mutação das próprias empresas vão alargando essas novas formas de trabalhar.

Diante de tanta revolução, será que é possível dizermos alguma coisa sobre o perfil do profissional que é procurado hoje pelas empresas? É muito arriscado, é muita ousadia, precisa ter muito cabelo branco ou não ter nenhum cabelo como eu para aparecer aqui e se pôr a falar sobre aquilo que as empresas esperam do novo profissional.

Eu queria dizer também que os dados que vou apresentar não vão desmentir aquilo que já é consagrado na teoria do capital humano: que mais anos de escola é importante, que mais anos de escola dá mais renda, que é melhor ter bons professores nas escolas, que a qualidade da educação, da escolarização é crucial; nada disso aí. Apenas gostaria de trazer a vocês algumas outras dimensões mais subjetivas que hoje são levadas em conta no mercado de trabalho.

E o que é interessante é que se você for fazer uma pesquisa de natureza convencional, quantitativa, junto aos recrutadores e perguntar o que eles levam em conta para contratar um profissional para indústria ou para um hotel, para um comércio ou serviço médico, eles mesmos têm dificuldade de arrolar todas as características que a empresa avalia. E quando a gente conversa com o chefe de um recém-admitido, e pergunta: “que tal, você achou que foi bom o critério de seleção?” Ele logo vai dizendo: “ih, esse pessoal de recrutamento da seção de pessoal, não sei o que eles estão fazendo. Recruta cada sujeito que dá um trabalho para adaptar aqui! Olha, não sei se ele vai se adaptar.” Se a gente pergunta depois para o chefe: “você mandou embora aquele camarada? Por que mandou embora?” Aí vem uma riqueza de informação muito grande: “Sabe por que mandei embora? Faltava isto, isto, isto, isto”. Essas coisas não aparecem na hora de recrutar mas aparecem na hora de despedir. Só os recrutamentos muito sofisticados – eu estava falando com o Gabrielli agora há pouco, acho que ele vai relatar aí alguns recrutamentos de consultorias, de trainees, etc. – é que abrangem esses aspectos, porque os normais não chegam nem a abordar. E o próprio recrutador tem dificuldade, numa pesquisa convencional, de relatar aquilo que é importante.

Há uns dois anos, fiz uma pesquisa para o Senai de São Paulo querendo saber dos recrutadores e dos empregadores o que eles estavam levando em conta naquele momento para contratar profissionais de produção: torneiros mecânicos, frisadores, ferramenteiros, etc. A primeira tentativa foi feita com questionários e não deu quase nada, dava quase tudo igual; vocês sabem que a pesquisa, quando não tem variância,

não tem graça, porque não tem o que fazer, o pesquisador perde o trabalho, perde o emprego.

Aí mudamos a estratégia, passamos a convocar os recrutadores em grupos e debater com eles em grupos, com uma entrevista rotinizada, pré-codificada, determinados temas que nós achávamos importantes para eles discutirem e nos dizerem se de fato isso era importante também na empresa; porque na pesquisa internacional esses eram temas muito importantes na despedida das pessoas que não estavam adequadamente ajustadas no trabalho. E foi feito assim. A primeira pesquisa do questionário já tinha dado uma idéia do que a gente iria ter que pesquisar. É interessante que há 35 anos eu fiz uma pesquisa para o SENAI de São Paulo, fazendo as mesmas perguntas que foram incluídas no questionário dessa nova pesquisa. E embora as respostas ao questionário atual não sejam muito informativas, elas já foram muito diferentes daquilo que tivemos com o questionário de 35 anos atrás.

O resumo da ópera é que, juntando as informações do questionário e as informações dessas várias reuniões de grupo, de entrevistas coletivas com recrutadores, o que se nota é o seguinte: quando se pergunta: “o que você leva em conta, pela ordem, para recrutar hoje em dia um profissional da linha de produção?” Ele diz: “em primeiro lugar, bom senso; segundo lugar, lógica de raciocínio; terceiro lugar, versatilidade para passar um conhecimento de uma área para outra; quarto lugar – vocês vão entender bem esse terceiro que acabei de falar – , saber trabalhar em grupo, daí a razão da versatilidade; quinto lugar, conhecer um pouquinho das outras áreas que circundam a profissão dele; sexto lugar, ter noções razoáveis de inglês; no último lugar, ser um bom ferramenteiro”. Na pesquisa de 35 anos atrás saiu: “ser um bom ferramenteiro; ele tem que saber o desenho, interpretar o desenho, levar no torno, passar para a peça e fazer a peça.”

Será que aquele empresário era mais burro que o atual? Evidente que não. Eram outros tempos, eram outras exigências, o modo de trabalhar era diferente, toda a mecânica do trabalho era diferente. Hoje é muito importante ter bom senso, ter lógica, ter versatilidade, saber transferir conhecimento de uma área para outra; esses são traços de natureza qualitativa, que vão junto com a capacitação específica dele naquela sua profissão.

Neste ano de 2000, no primeiro semestre, acabei de fazer uma pesquisa sobre comércio e serviços, procurando as mesmas variáveis e adotando a mesma metodologia. Comércio e serviço, vocês sabem, são dois setores extremamente heterogêneos. Você pode dividir o comércio em, sei lá, 15 ramos de atividade, os serviços também; eu tive que me concentrar em alguns – não vou relatar aqui todos que foram estudados, mas vou mencionar, por exemplo, o caso da hotelaria.

Eu estava interessado em saber quais são os traços que se leva em conta para contratar pessoal para trabalhar em hotéis nas grandes cadeias de hotéis, como Novotel e Sheraton. E eu estava particularmente intrigado com determinadas profissões, em que a metamorfose foi muito grande: a tecnologia mudou, o modo de trabalhar mudou, os equipamentos mudaram. Estou me referindo aqui especificamente à profissão de cozinheiro de hotel. Uma cozinha de hotel hoje, comparada com uma cozinha de hotel de 20 ou 30 anos atrás, é uma coisa completamente diferente. São outros equipamentos, são outros fornos, são outros aparelhos, outros misturadores, outros trituradores, tudo diferente em termos tecnológicos; e não é só aquela tecnologia presente na cozinha que mudou; mudou o alimento, o molho é pré-cozido, vem preparado; a batata já vem descascada, a vagem já vem limpa. E eu estava intrigado: “mas o que vai fazer um cozinheiro, afinal, se está tudo pronto? Em que será que eles estão de olho? Será que é preciso conhecer todas aquelas receitas antigas de molhos, de pratos, para poder ser selecionado como um bom cozinheiro?”

E a conclusão, analisando seis cadeias de hotéis, foi que ele precisa saber cozinhar, lógico; ele precisa saber fazer os pratos; mas tem uma coisa que vem na frente, que é fundamental e foi unânime em todas as entrevistas: ele precisa ter o gosto de cozinhar e o gosto de ornamentar. Se tiver algum defeitozinho no entendimento de receitas, o hotel ensina. Se ele não conhecer algum forno novo, o hotel ensina; se ele não conhecer o triturador recém-comprado, o hotel ensina. Mas ele precisa ter o gosto de cozinhar e o gosto de ornamentar.

Quando fui estudar o caso dos garçons, eu queria saber se o garçom também precisava ser um sujeito super treinado em todos os novos pratos, para poder explicar aos clientes. E eles me disseram o seguinte: “a primeira coisa que a gente quer do garçom, e isso é fundamental, isso é que nem vestibular, é eliminatório, é que ele tenha o prazer de servir.” E aqui entre nós, não há nada pior que um garçom chato, mal educado, que serve mal, que não gosta de servir. Gostar de servir, ter prazer em servir é um traço absolutamente essencial nos dias atuais.

Então, quando se começa a avançar mais no campo do comércio e dos serviços – e nós, da área de relações do trabalho, passamos quase a vida inteira estudando só indústria; aliás, relações do trabalho, lá no exterior, são chamadas relações industriais – nós mesmos estamos nos surpreendendo com o fato de que a área do comércio e dos serviços tem algumas peculiaridades que são essenciais para explicar a diferença de qualidade que se exige do profissional. Porque no comércio e serviços o profissional está muito próximo do cliente. Na indústria, não. Quem está fabricando um automóvel está longe do consumidor. Mas no comércio e no serviço, se você vai a uma clínica de massagista, de fisioterapia, de fonoaudiologia, onde você for a relação é *tête-à-tête*; então é uma atividade onde é preciso ganhar as pessoas pela persuasão, pela cordialidade, pelo prazer, pelo gosto.

Aí vocês vão me perguntar: “mas será que não foi sempre assim?” Foi. Mas com a concorrência, a situação muda muito. Uma economia mais aberta e mais concorrencial, mesmo na área dos *no-tradeables*, acirra demais a disputa pelo consumidor; e essas características passam a ser valorizadas de uma maneira extraordinária. É por isso que, na hora de despedir, o empregador fala: “mandei embora porque era um chato, porque não sabia atender, porque não sabia convencer.” Porque hoje essas profissões do comércio e serviços são as profissões do sorriso; o sorriso é um capital importante, o bom humor é um capital importante. E nos dias atuais já não se quer mais aquele sorriso de aeromoça. O que se quer é um sorriso mais autêntico, mais convincente, pelo menos. Aliás, as próprias empresas aéreas estão conscientes disso. A única empresa aérea que ganha dinheiro solidamente no mundo é a *Southern Airlines*. A *Southern Airlines* usa como critério número um o bom humor, e atesta isso de uma maneira muito simples. Quando ela vai contratar uma pessoa, ela diz assim: “relate uma situação na sua vida, nos últimos anos, em que você conseguiu sair de uma dificuldade usando o seu bom humor.” A pessoa relata e aquilo é eliminatório, até para piloto ou para carregador de mala, porque o bom humor passou a ser uma característica absolutamente essencial.

Então, estamos diante de um mundo em que se tem a revolução tecnológica e a revolução também nos métodos de trabalhar; e isso está exigindo novos perfis profissionais. Alguém vai perguntar: “e o Brasil, como vai ficar nessa aí?” O Brasil não está fora do mundo. O Brasil está entrando nesse mundo de forma acelerada; isso está sendo demandado aqui, não é no exterior.

É claro que durante um bom tempo vamos ter aí uns 20 ou 22% da força de trabalho na agricultura, vamos ter uns 8% da força de trabalho na construção civil, vamos ter uns 15% da força de trabalho em serviços urbanos de baixa qualificação. É verdade. E esses setores – agricultura, construção civil, serviços urbanos de baixa qualificação – sempre

foram considerados com locais para estocar pessoas não qualificadas. Mas isso está mudando.

Para captar as exigências do perfil profissional no setor agrícola – isso é uma das coisas mais complicadas que enfrentei até hoje, ainda não descobri direito a metodologia para entrar nesse terreno, mas estou ensaiando um método há uns três anos –, tenho freqüentado duas ou três vezes por ano as feiras de produtos agropecuários, onde são lançados os novos inseticidas, os novos herbicidas. Eu me aproximo do vendedor e pergunto: “o que é preciso saber para usar esse herbicida aqui?” Ele fala: “bom, primeiro precisa saber ler a bula, precisa saber diluir, precisa saber fazer um cálculo da diluição em função da área em que você vai usar o herbicida, precisa saber qual é a praga que você vai querer combater”. Vou então perguntar para um outro, que trabalha com ração para porco, e ele me diz a mesma coisa; fala de características de umidade, de pressão, de temperatura, quantidade. Vou falar com um que mexe com aves, e ele me explica o que é um aviário; hoje em dia, um aviário é quase uma UTI de hospital, dada a precisão com que se trabalha para conduzir aquele plantel de pintinhos até eles ficarem em condições de corte ou se transformarem em poedeiras. Ou seja, também aí está tendo modificação.

Acho que o Brasil não pode dormir em berço esplêndido e dizer: “nós vamos ter ainda uma grande parte de agricultura, de construção civil, de serviços de baixa qualificação na cidade, que vão poder acomodar toda essa gente, e as exigências não vão mudar”. Elas já estão mudando. Mas é claro que mudam muito mais no comércio mais sofisticado, nos serviços já mais elaborados, onde a concorrência é muito mais forte, e também na indústria e no setor financeiro.

Hoje em dia, estamos vivendo num mundo em que as máquinas ficaram muito baratas e inteligentes. Só que, para lidar com elas, é preciso ter trabalhador inteligente também. Aliás, elas passaram a ser concorrentes do ser humano. O ser humano fabricou as máquinas, a automação, e a automação está tirando trabalho dele, está competindo com ele. Ele só vence se for mais inteligente do que a máquina. E nada mais triste, hoje, para um trabalhador, para qualquer profissional, do que sentir que se tornou obsoleto. A obsolescência do ser humano é muito pior do que a obsolescência das máquinas. A pior coisa que existe para um trabalhador, como profissional, é o patrão chegar e dizer: “Olha, você trabalhou aqui nessa empresa 18 anos, muito obrigado, mas tudo aquilo que você sabe não é mais de utilidade para nós. E aquilo que é de utilidade para nós você não sabe”. Isso é terrível, isso é dramático, e é um drama humano que pode estar em vias de acontecer de forma crescente no Brasil.

Ou seja, não há outra alternativa, a não ser aperfeiçoar muito os processos de educação; e isso vai muito além da mera escolarização, vai muito além daquele mundo do passado, de 35 anos atrás, quando estudei o Senai de São Paulo, em que bastava ser adestrado. Hoje não basta mais ser adestrado. É preciso ser educado. Porque só a educação é que permite ao sujeito estudar continuamente, aprender continuamente, se preparar continuamente.

E dada a velocidade da mudança tecnológica e da metamorfose das empresas, é preciso contar com pessoas não que saibam tudo, mas que sejam capazes de aprender continuamente, que tenham uma certa obsessão por aprender, que tenham uma certa doença por querer saber, por querer se informar; pessoas que foram inoculadas com o vírus da curiosidade, que têm dentro de si alguma coisa que não as deixa paradas. Esse conjunto de atividades mais qualitativas, podem crer, influencia muito a empregabilidade das pessoas. Entre um trabalhador que só sabe o adestramento da sua profissão e não tenha todas essas características e outro que, além de adestrado, tenha todas essas características, e por cima seja cordial e simpático, é lógico que esse segundo

tem muito mais chance no mercado de trabalho. E o mercado está atento para esse tipo de profissional.

Então, estamos vivendo em um mundo em que se requer informação de qualidade a respeito da profissão, e também atitudes e condutas, que passaram a fazer parte do pacote do perfil profissional. Hoje em dia, o perfil profissional é um pacote de conhecimentos e de condutas.

Esse novo mundo, eu diria, está se encaminhando para uma situação que certamente vocês vão ver, que é o fim do pistolão, o fim do apadrinhamento; porque com o aumento da concorrência, com a necessidade de tratar os custos com muito rigor, serão poucas as empresas que poderão contratar por pedido de padrinho, por favor, mantendo em seus quadros pessoas que não fazem o seu perfil, para não dizer pessoas incompetentes, ou até preguiçosas. Eu acho que ficará difícil, no novo mundo, que venham a proliferar essas empresas que se baseiam na contratação pelo apadrinhamento, pelo pistolão e pelo nepotismo. Ao contrário, acho que elas vão encolher.

Até no setor público nós estamos vendo certos traços indicativos de que isso está diminuindo. A imprensa dá em cima, a opinião pública condena, e nós estamos diante de uma virada muito grande, em que saber a profissão é mais importante do que ter um padrinho ou mesmo do que ter um diploma. Não basta mais ter o diploma, é preciso conhecer, é preciso saber. Então, para ganhar essa corrida, só resta correr. Não adianta dizer para o mundo: “pára, que eu quero descer!” Não adianta.

Se você for para o campo dos *tradebles*, então, você vai enfrentar concorrência internacional. Por isso é uma alegria ver, por exemplo, o setor de calçados ganhando produtividade aqui no Nordeste; porque, se não ganhar, a única alternativa vai ser chegar para o coreano que está fabricando sapato, tomando o nosso mercado internacional, e falar: “oh, coreano, pára um pouco aí, estamos um pouco atrasados em matéria de educação, o Planfor ainda precisa ser reorientado – o Gabrielli vai falar sobre isso –, então espera um pouco aí, não avança demais no nosso mercado; espera aí uns 8 ou 10 anos para o Brasil chegar lá.” Não existe essa conversa. Quando você vai para esse terreno, a concorrência é muito mais feroz e as demandas por qualificação tendem a crescer.

Então, eu daria uma sugestão a vocês, que são jovens e estão nessa área: persigam um pouco, talvez até usando uma outra metodologia, esse caminho de examinar o peso e a importância da qualidade do que se sabe. Não apenas do que se sabe, mas da qualidade do que se sabe. E quando se fala em qualidade, fala-se não só na qualidade da informação, mas também na qualidade do uso, na capacidade de usar a informação com adequação dentro dos novos ambientes de trabalho.

Ficarei contente se daqui a uns dois ou três anos começarem a aparecer aí umas teses de mestrado procurando focalizar esses setores, essas dimensões do trabalho. E ficarei mais contente ainda se os nossos cursos de formação profissional, as nossas universidades, começarem a se preocupar com esses aspectos.

Tenho a impressão de que nós, professores, não conhecemos bem a didática de transmitir condutas, de transmitir atitudes. Nós conhecemos bem a didática para transmitir informações. Ensinar direitos, por exemplo, é abrir a Constituição e dizer quais são os direitos; colocar no quadro negro aquilo que se quer passar. Transmitir condutas eu acho que depende muito de exemplos, depende muito da própria conduta do professor, depende de ter um planejamento específico para transmitir conduta, para transmitir valores, obrigações, deveres. Eu acho que nós não sabemos bem essa parte.

Eu digo nós, professores universitários, porque quando olho para os meus netos, que estão no jardim de infância, no início do primeiro grau, eu vejo que as tias, as professoras, conseguem transmitir muitas condutas para eles. Elas são verdadeiros

ídolos; meus netos chegam em casa imitando as condutas das tias, fazendo aquilo que elas fazem, porque elas conseguem transmitir condutas. Parece que quando se chega no terceiro grau, que é a universidade, toda essa parte de atitudes, de condutas, de fatores extra-informativos é negligenciada; então, nós, professores, talvez tenhamos que repensar a forma de ensinar.

Imagino o que deverão fazer as agências de formação profissional; o Senac, por exemplo, que tem que treinar garçons, tem que treinar cozinheiros para um hotel; ou o Senai, que tem que treinar profissionais para a informática das indústrias, até mesmo para a parte de produção mais sofisticada na química, na eletricidade, na eletrônica, onde tudo se faz em grupo, se faz com famílias profissionais entrelaçando conhecimentos; imagino o desafio que existe para essas entidades. Então, eu quero parar por aqui e dizer que realmente gostaria de ver se alguém se anima a explorar essa avenida, que é uma avenida que vai além do conhecimento e além da informação. Muito obrigado.

Osmundo

Agradecemos ao professor José Pastore e vamos passar a palavra ao professor José Sérgio Gabrielli de Azevedo, da Universidade Federal da Bahia.

José Sérgio

Muito boa tarde. Em primeiro lugar, gostaria de agradecer o convite do Banco do Nordeste para participar desse fórum e começar lembrando que nós, hoje de manhã, fizemos uma discussão inicial sobre a relação entre educação e distribuição de renda. Agora à tarde, vimos um conceito amplo de educação e suas relações com a empregabilidade ou o “arranjar um emprego”.

O que pretendo nessa minha intervenção é, exatamente, tentar fazer uma comparação dessas duas dimensões enfocando um aspecto da educação, que é a formação. Vou fazer algumas reflexões com vocês sobre um programa, talvez o principal programa do governo brasileiro em relação ao mercado de trabalho, pelo menos é o que mais envolve recursos em relação ao mercado de trabalho, que é o Planfor, o Plano Nacional de Formação, do Ministério do Trabalho.

É bom lembrar, em primeiro lugar, que esse é um programa grande; não é um programa pequeno e não é um programa pontual. Esse programa é financiado pelo FAT, que é um fundo extremamente grande, envolve recursos em torno de mais de 47 bilhões de reais, portanto não é uma coisa pequena. E o programa Planfor está trabalhando com orçamento em torno de 4,5 ou 5 bilhões de reais/ano, com uma meta de treinar 20% da PEA.

De 96 para 98, esse programa deve ter treinado algo em torno de 8 ou 9 milhões de pessoas, dentro de um programa geral de treinamento de 39 milhões de pessoas. Então, é um programa grande; e é, talvez, a principal intervenção do governo no mercado de trabalho para enfrentar o problema da distribuição de renda e o problema da falta de emprego, uma vez que as outras políticas são muito pouco tocadas.

Eu não vou falar, nessa apresentação, em alguns aspectos que me parecem extremamente importantes. Não vou tocar, por exemplo, nos efeitos destruidores de emprego e intensificadores da concentração de renda resultantes da utilização dos recursos do FAT, por exemplo, para privatização e para programas de modernização administrativa, que têm um efeito sobre emprego que não vou levar em consideração aqui.

Também não vou discutir aqui alternativas possíveis de alocação de recursos em substituição ao Programa de Formação, como, por exemplo, ampliação do seguro desemprego, que é uma coisa importante mas que mereceria uma discussão maior. Não vou discutir o Proger, que é um programa voltado e desenhado principalmente para pequena e média empresa, microempresa e áreas de cooperativas e de associações, que envolve recursos bastante elevados e merece um estudo grande. Não vou considerar aqui o uso dos recursos alternativos que poderíamos ter para ampliar o Programa de Renda Mínima ou um programa de bolsa-escola. Portanto, são alternativas várias que temos, mas que não vou considerar nessa minha intervenção.

Eu gostaria de começar fazendo um pequeno retrato das ligações do mercado de trabalho brasileiro, sem a riqueza dos detalhes do professor José Pastore, sem as especificidades de cada setor ou de cada região. Vou tentar mostrar, em linhas gerais, como é que eu vejo a grande dinâmica do mercado brasileiro atual, onde entra, portanto, um programa de qualificação.

O que estamos observando nos últimos tempos, vamos dizer, nos últimos dois anos, com o mercado de trabalho brasileiro? Estamos observando um ligeiro crescimento da ocupação; esse ligeiro crescimento da ocupação é menor que o crescimento da população economicamente ativa, o que significa que a taxa de desemprego tem um ligeiro crescimento; mas esse crescimento não é tão alto porque nós estamos vivenciando uma queda da taxa de participação, simultaneamente. Ou seja, nós estamos vivenciando um aumento da inatividade. Então, ao mesmo tempo em que aumenta a ocupação, a taxa de desemprego dá uma ligeira subida, mas não cresce muito porque as pessoas saem do mercado de trabalho para a inatividade.

Esse fenômeno cria alguns problemas mais graves para a distribuição de renda. Por que? Em primeiro lugar, essa ocupação crescente não é a ocupação predominante apresentada pelo professor José Pastore. Essa ocupação crescente é predominantemente a ocupação, em primeiro lugar, no caso dos dados metropolitanos, dos assalariados sem carteira, com rendimentos menores do que os assalariados com carteira, portanto com níveis de rendas médias declinantes. Desse modo, você está tendo um ligeiro crescimento da ocupação, com salários menores em relação aos que estão ocupados. Você está tendo uma substituição, em termos de faixas etárias, na composição desses trabalhadores recém-admitidos, pois você está tendo uma substituição de chefes de família por filhos; e você está tendo, portanto, mesmo entre os ocupados, uma modificação do perfil da fonte de rendimentos da renda familiar, diminuindo a renda familiar proveniente do assalariado formal para aumentar a renda familiar proveniente do assalariado sem carteira, do conta própria e do microempresário. Esses são segmentos do mercado no lado dos ocupados.

Mas, ao mesmo tempo, você tem o aumento do desempregado e o aumento do inativo, o que significa que a carga de dependência interna na família faz com que a renda *per capita* familiar caia mais acentuadamente, ainda, do que a renda média do chefe de família.

Isso significa, portanto, que a problemática de distribuição de renda sobressai-se mais ainda como resultado da dinâmica do mercado de trabalho. Então, nós temos um agravamento do problema da distribuição de renda por causa do funcionamento do mercado de trabalho, nos últimos tempos. Isso é um problema que envolve taxas elevadíssimas no mercado de trabalho. Eu não sou do tempo da GE predominantemente industrial, mas sou do tempo em que as taxas de desemprego abertas estavam na faixa dos 3 ou 4%. E hoje as taxas de desemprego aberto, por medida IBGE, por medida PME, dobraram nos últimos dez anos. Se pegarmos as taxas medidas pela metodologia PED, que envolve um segmento, uma franja de ocupados mais ampla do que a do IBGE,

nós vamos para a faixa dos 20% de desempregados. Portanto, estamos falando em gigantescos números no mercado de trabalho metropolitano brasileiro.

Frente a isso, a política que o governo tem apresentado tem sido uma política, fundamentalmente, de aumentar a chamada empregabilidade dos trabalhadores; ou seja, a principal política é dizer: a responsabilidade do desemprego é sua, você não é qualificado o suficiente para poder arranjar facilmente um emprego; em última instância, estou dizendo que a probabilidade de você conseguir emprego vai crescer se você se tornar mais qualificado.

Para fazer essa avaliação do Planfor, que, como eu já disse, é um programa que já envolveu de 8 a 10 milhões, aproximadamente – os números não são exatos, cada avaliação que você pega tem um número diferente, não sei por que essa diferença –, convém antes destacar algumas particularidades desse programa. Em primeiro lugar, sua dimensão: é um dos maiores programas de treinamento do mundo; não é um programa trivial, é um programa de gigantesca dimensão em termos mundiais, porque os sistemas de qualificação públicos no mundo têm várias formas distintas de financiamento e formas distintas de intervenção no mercado de trabalho.

Mas ele tem uma característica que me parece destacável e que tem problemas, que é criação de uma nova institucionalidade no programa de formação profissional brasileiro. O programa de formação baseado no sistema S (Senai, Senac, etc.), que também foi de sucesso, diga-se de passagem, era fundamentado na idéia de que seria possível um compartilhamento do financiamento da qualificação profissional entre o Estado e o setor privado; de forma que o setor privado poderia, complementando os recursos do sistema S, tornar o sistema de formação mais orientado pela demanda.

Na verdade, não foi significativo esse efeito, nem do ponto de vista do aporte de recursos do setor privado para o sistema de formação S, nem do ponto de vista do próprio conteúdo e da própria qualificação, em termos de ajuste rápido e adaptação do sistema de qualificação às necessidades dinâmicas e mutantes do mercado de trabalho.

O novo sistema é diferente, tem uma nova institucionalidade importante. Teoricamente, ele exige uma sociedade civil extremamente organizada. Ele é conduzido e é gerido por um sistema tripartite de representação dos trabalhadores, de representação do patronato e de representação do Estado. Deveria funcionar assim. Na prática, essa institucionalidade inovadora é um problema sério na gestão e na condução desse sistema.

Então, ele é inovador no sistema da gestão; e esse sistema vai do Cedefat nacional, que reúne as centrais sindicais nacionais, e deveria alcançar até o nível municipal brasileiro. Várias comissões tripartites foram montadas, etc., mas a estrutura funciona muito precariamente. Na realidade, o que se tem é o Estado com papel ainda muito forte na gestão e uma incapacidade dos outros atores de influírem significativamente tanto na gestão quanto na definição de prioridades e de estratégias planejadoras desse sistema.

No entanto, ele tem um outro efeito institucional importante. Ele está provocando alterações substantivas tanto no sistema S como na estrutura de oferta de qualificação profissional brasileira, em termos das universidades, das escolas e dos sistemas de formação mais detalhados. Então, ele tem um efeito institucional importante.

Mas tem que ser modificado. Acho que não dá para continuar do jeito que está. Ele é ineficiente da maneira como está funcionando e é incapaz de ajustar-se rapidamente às necessidades do mercado de trabalho, da forma como está. Mas eu estava comentando com o professor Tarcísio que nós precisamos ter cuidado; não podemos, como se diz, jogar fora a criança com a água da bacia. Então, a necessidade de tornar esse sistema mais eficaz não significa que se deve acabar com a participação da sociedade nesse processo. É preciso redirecionar investimentos para fiscalização, para mecanismos de

gestão e para treinamento do próprio sistema, para que ele seja capaz, portanto, de provocar mais mudanças de atitudes na sociedade quanto à utilização desse enorme volume de recursos públicos alocados nesse programa de qualificação.

O segundo elemento importante é que foram feitas várias avaliações desse sistema, de vários tipos; a última deve ter sido divulgada esta semana, não conheço ainda, foi feita pelo IPEA, por uma equipe coordenada pelo professor Ricardo Paes de Barros. Mas existem várias avaliações, tanto no nível estadual quanto no nível nacional, feitas por entidades nacionais e pesquisadores do País. Essa situação de avaliação do sistema de qualificação é que eu queria discutir com um pouco mais de detalhe. Como avaliar um programa que tem tamanha dimensão e tamanho impacto no mercado de trabalho?

Em primeiro lugar, eu diria que existem dois grandes paradigmas gerais de políticas públicas particularmente voltadas para o mercado de trabalho. Uma de tradição, digamos, mais protecionista, mais social-democrata ou mais de tradição européia, que defende a idéia de que é possível conviver com taxas de desemprego altas, mas não é possível conviver com a fome e a miséria. Então, o Estado vai manter níveis de renda relativamente garantidos, mesmo convivendo com taxas de desemprego altas; significa que os indivíduos têm direitos que o Estado deve prover, e portanto os sistemas públicos, tanto de qualificação quanto de proteção ao emprego, como os sistemas públicos de proteção à renda, têm um caráter mais universal e mais geral de proteção ao direito do cidadão.

E existiria uma outra tradição, um outro mecanismo de avaliação, de uma tradição mais anglo-saxônica, mais americana, mais individual, que não admitiria, num sistema desse, taxa de desemprego alta, porque a taxa de desemprego alta significaria que o indivíduo estaria impossibilitado de gerar e gerir sua renda própria, e portanto não teria as condições de vir a disputar seu mercado de trabalho. Mas, por outro lado, você teria que focar a política pública naqueles segmentos desfavorecidos da população, que, por atributos pessoais, por atributos históricos, por situações particulares, teriam menos condições de prover os seus próprios meios. E esse sistema, portanto, não pode ser um sistema universal, tem que ser um sistema focado, com um *target* muito claro, com um público-alvo muito bem definido.

Se partirmos desses dois paradigmas gerais para tentar analisar o programa de formação brasileiro, nós vamos ver que ele tem componentes das duas, digamos, tradições. E atualmente ele tende a ser um programa voltado principalmente para uma focalização de grupos desfavorecidos. Essa é a intenção do Planfor. A intenção do Planfor não é, como se coloca o problema de qualificação na literatura americana, por exemplo, principalmente diminuir desigualdades nos rendimentos dos ocupados; não é fazer com que haja mais condições para que aqueles que podem vir a trabalhar de fato possam trabalhar. Mas é fazer com que aqueles que estão desfavorecidos, aqueles que estão em grupos mais fragilizados, passem a ter condições de, teoricamente, conseguir mais um emprego, teoricamente conseguir mais renda.

Então, o Planfor se volta, em tese, para assentados rurais, para presos, para jovens, para deficientes físicos, para aqueles que, provavelmente, estão perdendo com mais facilidade seus empregos, os servidores públicos, etc. O Planfor, portanto, tem como objetivo um treinamento de incorporação, ou seja, tem uma idéia ainda de ser, principalmente, um elemento de inclusão.

Essa idéia coloca um elemento fundamental na avaliação da eficácia do Planfor, que é a capacidade de absorção dos egressos; ou seja, aqueles que passam pelo sistema de treinamento têm mais probabilidade de serem incluídos como ocupados, mesmo nesse mercado que eu mencionei no início, que é um mercado fundamentalmente de criação de empregos sem carteira, por conta própria, etc. O Planfor aumenta a probabilidade de

o indivíduo que passa pelo sistema financiado de qualificação conseguir uma ocupação. Essa é uma primeira dimensão do elemento de inclusão do sistema de qualificação.

Mas isso é uma segunda dimensão do problema. O Naércio mostrou aqui, pela manhã, que há um aumento da desigualdade nos mercados de trabalho quando comparadas rendas altas e rendas baixas; e uma das explicações dessa desigualdade crescente é a diferenciação dos níveis de qualificação e da demanda específica por níveis de qualificação nos diversos mercados. Ou seja, se é verdade que educação no sentido amplo está se tornando cada vez mais uma exigência maior no mercado de trabalho, há um outro fenômeno que, a meu ver, também é importante destacar. Nós estamos vivendo, não só no Brasil, uma clara elevação média do nível de escolaridade de todos os ocupados. Esse aumento do nível de escolaridade dos ocupados – a literatura discute esse problema – pode ser decorrente, principalmente, de uma mudança no perfil de qualificações em cada posto de trabalho. Portanto, seria fundamentalmente resultante de uma modificação na estrutura produtiva, que exigiria perfis distintos. Mas a literatura sobre esse assunto não apresenta conclusões definitivas, porque também se mostra claramente um aumento da importância das habilidades gerais nos processos de recrutamento, em detrimento das habilidades específicas.

Então, quando analisamos os sistemas de formação que tendem a focar as especializações, não necessariamente encontramos resultados na incorporação desses egressos, porque o mercado passa a absorver não apenas em função daquela formação específica, mas está interessado, cada vez mais, no fato de que o sujeito gosta de trabalhar; no fato de que o sujeito vem de uma escola com determinado *briefing*, com determinada marca. Alguns estudos sobre demanda de pessoal mais qualificado mostram as etapas de qualificação requeridas. Primeiro, a pessoa só vai para entrevista se vier de determinadas escolas; certas escolas definem se você pode ou não chegar a concorrer. Vencida essa etapa, vêm as próximas: saber se você é capaz de se relacionar, se você sabe inglês, se você sabe informática. Só no quarto ou quinto item eles vão ver sua habilidade específica.

Portanto, quando há um aumento geral da escolaridade – o governo americano, por exemplo, tem meta de chegar a 2005 com 100% dos ocupados com terceiro grau completo – , cortam-se as relações entre escolaridade e ocupação. Isso faz com que, nos mercados mais segmentados, nos mercados com menos fluidez na entrada, os elementos de identificação de quem passa por sistema de qualificação passem a ser mais importantes.

Isto, por outro lado, afeta a renda; e o nível de rendimento diferenciado vai afetar o custo relativo dos trabalhadores em cada um desses mercados. E não há, dentro dessa lógica, nenhuma tendência convergente dessas rendas, pelo menos no curto prazo, que nos leve a pensar que haveria uma tendência à diminuição da desigualdade de renda. Portanto, temos que analisar o elemento qualificação não apenas do ponto de vista da inclusão, porque ela está sobredeterminada por mudanças que ocorrem na oferta de trabalho geral, mas também temos que analisar como o efeito da renda das pessoas, o efeito do rendimento que as pessoas recebem, vai viabilizar ou não a entrada em certos segmentos que se comportam de forma diferenciada frente as políticas públicas, que são setorialmente determinadas (as políticas públicas não são neutras para os setores; elas são diferenciadas para os setores).

O terceiro elemento importante na avaliação do programa de qualificação diz respeito a uma parte da discussão que fizemos pela manhã. Nesse contexto de aumento global da escolaridade geral e aumento global das exigências de qualificação não necessariamente específicas da função a ser exercida, o incremento dos programas de escolaridade aumenta a produtividade do trabalho, sem que isso necessariamente se

reflita no aumento dos salários. Um dos exemplos foi visto aqui com a produtividade de calçados no Nordeste. Você tem uma estrutura montada na indústria de calçados no Nordeste com a utilização do trabalho familiar, com a utilização do trabalho das cooperativas, com a utilização intensa dos trabalhos fora da atividade produtiva industrial estrito senso, o que faz com que a produtividade aumente, porém os salários não cresçam. Portanto, você tem um processo de concentração de renda funcional. Então, aqueles 60% das outras fontes de rendimentos tendem a aumentar com esse tipo de programa.

Frente a isso, que tipo de foco, em termos de conteúdo do programa de qualificação, podemos identificar no Planfor? Eu diria que existem diferentes tipos de treinamento, em função dos atributos que se deseja modificar. Há um treinamento voltado para aqueles atributos parcialmente modificáveis (por exemplo, saber alguma habilidade específica, saber se comportar em determinadas situações) e existem atributos que são subjetivos, são atributos e conteúdos de programação motivacionais. Se olharmos os grandes programas de qualificação mais formais, essa dimensão motivacional tem uma relevância muito grande. Só que isso tem limites. Numa economia com um desemprego enorme, numa economia com salários declinantes, numa economia em que a família está aumentando e está diminuindo a renda média *per capita* dentro da família, motivação tem limites. Por mais que você ensine atitudes, por mais que você ensine o sujeito a ser bonzinho, a situação tem limites. Portanto, no longo prazo, se não houver modificação dessas condições mais gerais de absorção de emprego e de colocação da problemática da distribuição de renda, esses elementos motivacionais vão, digamos, dar poucos resultados.

Eu queria agora falar com um pouco mais de detalhes sobre o programa Planfor brasileiro. O primeiro elemento a considerar é que os dados são muito complicados, porque são dados de treinandos; então, não se tem capacidade de quantificar corretamente, porque cada treinando fez dois, três, quatro, cinco, seis, sete, oito, nove, dez cursos. Então, o primeiro elemento complicador na avaliação é que os treinandos são vários e não se tem condições de dizer quem são os treinandos.

Mas é possível fazer algum tipo de avaliação geral. O primeiro aspecto é que tem mudado, nos últimos anos, o foco do público-alvo. Ele tem mudado para mulheres, para grupos desfavorecidos, para jovens. Porém, há um fenômeno interessante. Em tese, pelos propósitos do Planfor, esse programa é voltado para inclusão dos desempregados. No entanto, 79% dos treinados em Mato Grosso, 71% em Minas Gerais, 55% no Rio de Janeiro, 50% em Pernambuco, 47% no Piauí e Paraíba, segundo R Postman, são ocupados. É treinamento dentro do grupo dos ocupados, e não treinamento dos que estão fora do mercado de trabalho. Vocês podem argumentar que essas taxas são menores do que a proporção de ocupados na PEA. É verdade. Porém, como o Planfor é um programa focado, é um programa dirigido, não deveríamos ter essa proporção de ocupados como beneficiários do sistema de treinamento.

Mais grave ainda, se fizermos uma estrutura por grau de escolaridade dos treinandos, encontramos um foco que não é exatamente o foco previsto pela intenção do Planfor. O grau de escolaridade dos treinandos é muito maior do que a média da escolaridade brasileira: 66% dos treinandos têm primeiro grau completo, enquanto na população a proporção de primeiro grau completo é bem menor que isso. Com segundo grau completo, encontramos entre os treinandos proporções de 36% no Maranhão, 27% em Roraima, 44% no Rio Grande do Norte, 25% em Santa Catarina, 30% no Rio Grande do Sul – proporções bem mais altas do que as do mercado.

Outro elemento importante: a maior parte das pessoas vai ao sistema de qualificação não por um sistema transparente, mas através da indicação de amigos. Então, o pistolão

pode estar acabando no emprego, mas para a entrada no sistema de formação as redes informais são muito importantes. E essas redes informais, evidentemente, são segmentadas, não são universais, e são diferenciadas para os segmentos mais desfavorecidos.

Antes de terminar, vou falar em dois pontos, apenas, que acho importantes. Em primeiro lugar, os estudos comparativos dos egressos dos planos estaduais de qualificação, em relação à situação do mercado de trabalho para perfis semelhantes, ou seja, o uso de grupos de controle para permitir comparações entre quem passou pelo sistema Planfor e quem não passou pelo sistema Planfor, indicam, como primeiro elemento: os efeitos sobre ocupação são estatisticamente insignificantes; segundo: os efeitos sobre diminuição da pobreza são estatisticamente insignificantes. Portanto, o Planfor, apesar do volume enorme de recursos, apesar de envolver enormes alterações do sistema, não tem, do ponto de vista estatístico, efeitos sobre a distribuição de renda nem efeitos sobre a inclusão e a possibilidade de conseguir emprego.

Que efeitos tem ele, então? Tem o efeito de melhoria da qualificação, para o ocupado, e o efeito, para a empresa, de reduzir os custos de financiamento do treinamento do empregado. Portanto, esse é um sistema de enorme dimensão, que tem um impacto enorme na economia brasileira e que precisa ser extremamente redirecionado e incluído numa nova idéia sobre política de emprego e política de distribuição de renda no País. Muito obrigado.

Osmundo

Acreditamos que o avanço da hora aconselha mudarmos um pouco a sistemática dos trabalhos. Então, quem tiver interesse em fazer perguntas, pode encaminhá-las às secretárias que estão no auditório, que as entregarão em seguida aos expositores, para resposta posterior. Assim, agradecemos a presença de todos e amanhã reiniciaremos os trabalhos às 8:30. Muito obrigado.