

PAPER SENAI-EDUCAÇÃO PARA O TRABALHO

Há pouco tempo minha neta perguntou:

- Vovô, quantos anos você tem?

- Mariana, eu sou do tempo em que não existia avião a jato. Nem televisão. Sou do tempo em que não dispúnhamos de computador, fax, Internet, e-mails. Telefone celular, nem pensar.

Ela tomou um susto e exclamou:

- Vô! Você deve ter uns 200 anos!

- Pois é Mariana, tudo isso apareceu nos últimos cinquenta anos e a maioria nos últimos vinte. Por aí você vê avalia a espantosa velocidade de mudança que marca os tempos atuais.

Vivemos em uma era em que a história corre muito depressa. Já houve tempos assim, Foi o que ocorreu com a entrada dos teares tocados à novíssima máquina a vapor inventada por James Watt em 1763. Ou o que decorreu da invenção do motor elétrico por Werner von Siemens em 1886.

Cada vez que a história dá uma arrancada dessas, novas competências são demandadas e as escolas são desafiadas a inovar e a correr para atender às novas demandas. É a dos dias atuais. As novas tecnologias entram no mundo do trabalho a uma velocidade meteórica. Conseqüência: elas abrem um enorme

leque de oportunidades e, ao mesmo tempo, trazem incertezas para o sistema educacional.

As mudanças no mercado de trabalho vêm ocorrendo a uma velocidade irreconhecível. As tecnologias modernas permitiram a fragmentação das atividades. Estas são realizadas em diferentes localidades e condições de trabalho. Elas induziram também o entrelaçamento dos setores da economia e das profissões dos trabalhadores. Na indústria, por exemplo, uma grande parte das atividades está no campo dos serviços. Por sua vez, muitas atividades do comércio envolvem trabalhos industriais. Uma papelaria que opera com máquinas copiadoras faz o que outrora era reservado pela indústria gráfica.

A interpenetração dos setores faz aumentar a demanda por interdisciplinariedade, flexibilidade, trabalho em grupo e muita versatilidade por parte dos trabalhadores. Isso rebate nos sistemas educacionais. Fica cada vez mais longe a separação entre educação básica e formação profissional. O mercado de trabalho demanda pessoas com bom domínio dos conhecimentos básicos e das especificidades de sua profissão. A empresa moderna busca profissionais que tenham bom senso, lógica de raciocínio, competência para se comunicar, capazes de apreender continuamente, bons para trabalhar em grupo e, por fim, que conheçam bem o seu ofício. Trata-se de um conjunto de habilidades e não apenas de conhecimentos específicos.

Para as escolas, as exigências que decorrem do meteórico avanço tecnológico, da escalada da globalização e da galopante concorrência impõem uma corrida em relação a um ponto móvel. Quanto se chega à capacitação exigida, novas necessidades requerem outras competências. Quando um país avança 10%, o seu concorrente avança 15%, 20% e mais.

Vence a concorrência quem chega mais rápido com quadros capazes de produzir melhor, diversificar produtos, atender desejos, ganhar mercado, acumular lucros e investir mais.

Portanto, o grande diferencial dos dias atuais é o da capacitação das pessoas. Sim porque as máquinas se tornaram relativamente baratas e bastante inteligentes. Há casos em que elas dispensam os operadores. Mas, no agregado, a modernização tecnológica eleva a demanda por profissionais bem preparados.

Fica cada vez mais claro, porém, que a educação só faz diferença em termos de produtividade e ganhos pessoais quando é de boa qualidade. Isso explica, em grande parte, porque bons profissionais de nível médio ganham mais do que diplomados por faculdades de má qualidade. O Brasil possui 600 mil engenheiros registrados. Todavia, poucos são os que dominam as técnicas modernas. Isso ocorre em todas as áreas de conhecimento. No setor industrial, dois terços dos empresários se ressentem da falta de mão de obra qualificada.¹

¹ Pesquisa da Confederação Nacional da Indústria, 2011.

A escola brasileira (com raras exceções) não está conseguindo acompanhar as necessidades do mundo do trabalho. As empresas não examinam apenas os currículos. Elas buscam profissionais que revelem um bom potencial para apreender novos conhecimentos, que gostem de estudar continuamente, enfim, que foram inoculados com o vírus da curiosidade. O diploma deu lugar à capacidade de resposta. Para trabalhar bem, é preciso pensar bem.

Além do domínio do seu ofício, as empresas buscam profissionais que tenham atitudes e comportamentos adequados para o mundo do trabalho, que sejam comprometidos com o que fazem, que respeitem a cultura das organizações e que se entusiasmem com o seu crescimento. A defasagem neste campo também é sentida. Na melhor das hipóteses, as nossas escolas ensinam os alunos a passarem nas provas. São raras as que ensinam a pensar - o que é fundamental para as empresas vencerem a concorrência interna e externa.

Se a concorrência é alta hoje em dia, ela será muito mais alta nos próximos anos. O Brasil não está bem em matéria de competitividade tendo caído da 64^a para a 56^a posição, num total de 133 países estudados.² Falta muito para nosso país chegar no nível da China que ocupa a 29^a posição ou do Chile (30^a), República Checa (31^a), Tailândia (36^a), África do Sul (45^a) e Índia (49^a). Ao desagregar os componentes da competitividade,

² Relatório de Competitividade Global 2009-2010, World Economic Forum, 2011.

verifica-se que a maior fragilidade do Brasil está na precária qualidade da educação. Nessa dimensão, entre os 133 países, ocupamos a 119ª posição.

Quando se fala em melhorar a qualidade surge logo o argumento de que qualidade não casa com quantidade. Não é verdade. A China tem 300 milhões de estudantes e 14 milhões de professores - todos eles cobertos por um programa de atualização de conteúdo e aperfeiçoamento didático, com um enorme cuidado de apoiar os alunos que aprendem mais devagar.

No mês passado estive na Coreia do Sul. Quando me informaram que todas as crianças estudam (na escola e em casa) com um notebook não me impressionei porque lá essa maquineta é barata e acessível. Mas quando me contaram que todas as professoras sabem adequar perfeitamente os recursos daquela tecnologia às necessidades de cada idade e de cada grupo de crianças – fiquei maravilhado. Bem diferente é o caso das milhares de escolas brasileiras nas quais os computadores estão encostados porque os professores não sabem o que fazer com eles. Ou seja, máquina é fácil de comprar. Mas, para o uso adequado é preciso investir nas pessoas.

O problema fundamental da educação brasileira não está na falta de máquinas e sim na falta de programas e talentos adequados para educar os alunos. Isso se reflete no mundo do trabalho, é claro. Tenho um amigo construtor que está desesperado.

Ele está construindo uma refinaria de petróleo no nordeste e vem constatando que a empresa contratante lhe “rouba” 50% dos seus melhores funcionários a cada mês, desde mecânicos e eletricitas até mestres de obras e engenheiros.

Até mesmo as redes de hotéis só conseguem pessoal qualificado quando tiram de outras – um alerta aos organizadores dos eventos esportivos de 2014 e 2016. Nas montadoras de veículos, os aposentados estão de volta ao trabalho. Não há jovens suficientemente treinados.

A falta de mão de obra já atinge os não qualificados. Nas lavouras de café, falta gente para a colheita. Na construção civil, está difícil conseguir serventes. Até empregadas domésticas estão diminuindo. Enfim, o Brasil deixou de ser um país de mão de obra abundante e barata. Não fora o alto grau de informalidade que ainda reina no país, estaríamos na situação de pleno emprego.

O que será do futuro? Podemos sustentar uma alta taxa de crescimento nessas condições?

Sim e não. Pela natureza da nossa economia – fortemente baseada em agricultura, commodities e construção civil – continuarão numerosos os grupos dos pouco qualificados. Mas isso está mudando. As exigências de qualificação nesses setores aumentam a cada dia. O avanço tecnológico no agro-negócio, mineração, energia, portos, estradas, comunicação e logística demanda novos conhecimentos. Nos dias de hoje, um cuidador de aviário ou um

armador de concreto têm de dominar técnicas que eram desconhecidas há dez anos. Isso vale para inúmeras profissões. Em 2025, uma grande parte dos nossos trabalhadores lidará com técnicas que ainda nem foram criadas.

O problema atinge até as ciências sociais. Quem precisa de um bom advogado se assusta ao ver que 90% dos candidatos são reprovados nos exames da OAB. Para resolver os descontentamentos de comunidades (e tribos) atingidas pelos projetos de hidroelétricas e encaminhar uma solução adequada, por exemplo, buscam-se sociólogos, antropólogos e psicólogos sociais que nunca ouviram falar nesses assuntos durante a universidade. No campo financeiro, a concessão de um crédito, muitas vezes, depende mais de uma boa solução ambiental do que da capacidade de pagamento do tomador – um grande desafio para economistas que ignoram a ecologia. Para não ir longe demais basta dizer que as empresas de hoje se consideram privilegiadas quando têm em seus quadros profissionais que dominam bem a linguagem e que dispõem de uma boa redação.

O Brasil venceu a batalha das quantidades. Conseguimos matricular as crianças no ensino fundamental. Mas, a caminhada é longa. Matricular foi um avanço, sem dúvida. Mas, educar é um desafio bem maior. Para os futuros profissionais não basta

aprender para passar de ano nas escolas. É preciso aprender a pensar. Isso porque os diplomas têm prazo de validade muito curto. Seus conhecimentos se esgotam logo. As empresas não querem “canudos”, e sim respostas, se possível, permanentemente atualizadas.

O ritmo de trabalho no campo da educação nos países asiáticos tem sido frenético. Tenho um grande amigo, brilhante Ph.D. em Economia, que acaba de se aposentar num banco internacional. Ainda jovem (58 anos), recebeu um convite para integrar o corpo docente da Universidade da Malásia, em Kuala Lumpur, onde esteve para a entrevista inicial. Ele teve um choque ao conhecer a carga de trabalho que o aguardava: dois cursos por semestre (cerca de cem alunos por classe), corrigir as provas, orientar dez estudantes de pós-graduação e publicar dois "papers" por ano em revistas de alto conceito internacional. Remuneração: equivalente a R\$ 6.500 por mês, sem 13.º salário ou abono de férias e nenhum benefício adicional, exceto uma pequena ajuda para moradia. Ele concluiu que, na Ásia, o conhecido rigor que é usado para recrutar e remunerar a força de trabalho industrial é utilizado também para o caso de professores. E que dezenas de Ph.Ds. talentosos aceitam com prazer as referidas condições. Isso explica porque a produção acadêmica asiática está prestes a superar a ocidental.

Um dos fatos mais graves no Brasil é a desilusão dos jovens com a carreira do magistério. Tem sobrado vagas nos cursos de licenciatura ao mesmo tempo em que se registra escassez de bons

professores para o ensino fundamental e, especialmente, para o médio. Neste campo, o desafio também é o de modernizar o currículo tornando-o mais atraente para os alunos e mais funcional para o trabalho.

Mas o que o mundo do trabalho espera dos seus colaboradores? O que o mercado deseja?

É bom dizer que o tal “mercado” não é uma entidade sobrenatural e muito menos homogênea. Há necessidade de todos os tipos de profissionais, desde o menos educado ao doutor. Mas, para todas as posições abertas, o recrutador faz a mesma pergunta ao candidato:

Você tem experiência? Se não tem, não serve.

Seja qual for a profissão, as empresas buscam pessoas com experiência para com isso, ganharem eficiência e economizarem nas atividades de treinamento. Com isso, o desemprego dos jovens de 15 a 24 anos é quase três vezes maior do que o desemprego geral. Aprendizagem e estágio são duas boas pontes entre escola e trabalho. Mas há muitas deficiências nos dois sistemas. Um dos maiores problemas é a falta de preparação e comprometimento da maioria dos professores que atuam do lado do ensino. Outro é a falta de base legal para a prática de contratos de formação segundo os quais as empresas empregam jovens recém-formados durante 12 ou 18 meses com menos encargos sociais porque, na legislação atual, as despesas não salariais na

contratação de um profissional sem experiência são as mesmas que se aplicam à contratação de outro sem experiência.

No mercado de trabalho do Brasil uma grande parte dos postos de trabalho é ocupada por trabalhadores que exercem atividades braçais e que não requerem qualificação técnica. O próprio aumento de renda das famílias está demandando mais profissionais da área de serviços pouco qualificados: empregadas domésticas, entregadores, limpadores, embaladores, seguranças, cabeleireiros, etc. Mas isso está diminuindo. Até mesmo na agricultura e na construção civil, onde se concentram os grandes “exércitos de reserva” de mão de obra não qualificada, as novas tecnologias estão exigindo conhecimentos sistematizados.

Na falta desse tipo de trabalhadores, as empresas, principalmente as grandes, contratam os que existem e treinam como podem. Muitas empresas estão flexibilizando os critérios de recrutamento pela impossibilidade de encontrar trabalhadores com a formação necessária. Há casos em que o próprio ensino fundamental completo passa a ser um requisito secundário.

Uma pesquisa realizada com mais de 400 empresas mostrou que 48% planejam aumentar seus investimentos no treinamento de seus funcionários – novos e antigos – e 48% pretendem manter os recursos que vêm investindo. Apenas 4% pensam em cortar tais

investimentos.³ As despesas das empresas com treinamento é, em média, R\$ 2.080 por funcionário/ano.

Os investimentos em treinamento são mais raros nas micro e pequenas empresas. Na indústria, a maioria dessas empresas recorre ao Senai. O expediente de promover o próprio treinamento não se destina a formar as gerações de profissionais que o país precisa. Na maior parte dos casos, tratam-se de treinamentos de adaptação a novas tecnologias. A formação profissional, propriamente dita, depende das escolas. No passado, bastava ser bem adestrado. Hoje, impõe-se ser bem educado porque, as mudanças no campo das tecnologias são meteóricas e exigem que os trabalhadores estudem e apreendam continuamente.

Um outro fator que pesa muito na competitividade do País é a capacidade de inovação da sociedade. Mas como inovar em ciência e tecnologia, se uma expressiva parcela das nossas crianças é "educada" por professores que passaram por escolas ruins? No nível universitário, o volume de pesquisas vem aumentando, mas o número das que chegam ao patenteamento e que afetam a competitividade é ainda irrisório. A educação só é crucial quando é de boa qualidade. No Brasil, 8,7% dos

³ O retrato do treinamento no Brasil, São Paulo: Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento (ABTD), 2010..

estudantes de nível médio têm formação técnica, segundo Censo Escolar de 2009. Na China, são 42,6%, e, no Chile, 37,2%, segundo a Unesco (dados de 2008). A agressiva concorrência externa está forçando as empresas a reagirem com maior eficiência produtiva, mais qualidade e maior diferenciação do produto – o que aumenta consideravelmente a demanda por qualificação.

As chances de o Brasil crescer continuamente em ritmo chinês e se tornar mais competitivo são mínimas.

Os avanços quantitativos nos campos da educação e da formação profissional precisam ser urgentemente completados por melhorias na qualidade. Do contrário, a caça aos bons talentos será predatória e os salários subirão a ponto de afetar a competitividade e o próprio crescimento almejado. Esse descasamento já preocupa. Um estudo realizado pelo Banco Central indicou que, entre 2007 e 2010, o salário real da economia em geral cresceu 11%, enquanto a produtividade aumentou apenas 3%. Os dados referentes a 2011 para a indústria revelaram um agravamento desse divórcio. Isso reduz o lucro das empresas e a sua capacidade de investir e, portanto, de gerar bons empregos.

Ao lado do poder de atração de empresas estrangeiras, o Brasil assiste também o deslocamento de empresas para o exterior. O setor de calçados tem oferecido tristes exemplos de grupos empresariais que levaram a produção para países da América Central e da Ásia. Um dos propulsores desse deslocamento é a

subida excessiva do custo do trabalho devido à escassez de mão de obra qualificada. Para essas empresas, a internacionalização torna-se uma questão de sobrevivência.

Além da demanda do setor produtivo, há o desafio de tirar o grande atraso em inúmeras áreas sociais, como é o caso da saúde, justiça, segurança, previdência e da própria educação. Aí também as mudanças tecnológicas são galopantes e a qualidade dos profissionais está defasada.

Dentre 34 países normalmente estudados pelo Ministério do Trabalho dos Estados Unidos, o salário/hora médio na indústria de transformação está em torno de US\$ 10. Nos Estados Unidos, é de US\$ 34; na Holanda, US\$ 40; na Alemanha, US\$ 44; e na Noruega, US\$ 57 (todos com encargos).

Nessa comparação, a indústria brasileira estaria em condições de competir no campo do trabalho com larga margem. Ocorre, porém, que os países que mais nos incomodam (tirando do Brasil milhões de bons empregos) não são esses, e, sim, os que têm custos trabalhistas inferiores, em especial do Leste Europeu, da Ásia e da América Central. O salário médio industrial da Estônia é menor que o brasileiro - US\$ 9,47 por hora; na Hungria é de US\$ 8,40; em Taiwan, US\$ 8,36; na Polônia, US\$ 8,01; no México, US\$ 6,23; nas Filipinas, US\$ 1,90; e na China, US\$ 1,36. O mais importante é dizer que o nível de educação e de produtividade da força de trabalho desses países é substancialmente mais alto do que o do Brasil. Ou seja, o custo

unitário é bem mais baixo do que o referido pelos números acima.⁴

O Brasil compete pouco com os países de alta sofisticação tecnológica e elevada produtividade do trabalho como é o caso da Alemanha, Suíça, Bélgica, Dinamarca, Suécia, Japão, Inglaterra e outros. A concorrência é acirrada com as nações emergentes.

O Brasil é um dos países que vem apresentando os maiores aumentos de salário em grande parte devido à escassez de mão de obra, em especial, a qualificada. Isso é bom quando é acompanhado por aumentos de produtividade - que não é o caso. O nível de qualificação está aquém das necessidades. Pesquisa da CNI indicou que dois terços dos empregadores encontram dificuldades para contratar esse tipo de mão de obra.⁵ As análises setoriais mostram variações importantes. Comparações internacionais indicam que o Brasil é um dos países que mais sofre com esse problema no momento.⁶

O mercado de trabalho está sendo cada vez mais exigente em relação às posições de nível médio. Para a indústria do álcool, a escassez desses profissionais atinge 76% das empresas. No setor de vestuário, são 75%; na indústria extrativa, 71%; na área de máquinas e equipamentos, 70%; nas montadoras de veículos,

⁴ (Bureau of Labor Statistics, International comparisons of hourly compensation costs in manufacturing, Washington, 2011).

⁵ CNI,

⁶ "Brasil é 3º país com mais escassez de talentos no mundo", Pesquisa da Consultoria Manpower, 2011.

67%.⁷ Na construção de hidroelétricas, o maior problema é falta de mão de obra, o que é agravado pelo fato das obras se localizarem no interior do país. Em setores novos, o problema é crítico. Para muitos especialistas, o Brasil não dispõe de técnicos para sustentar a criação e produção dos “tablets” o que requer a colaboração de engenheiros elétricos, engenheiros de radio frequência e engenheiros de telecomunicação assim como de formados em ciência da computação e sistemas de informação para dar suporte ao desenvolvimento de aplicativos e programas. A linha de montagem é altamente robotizada e emprega poucos profissionais, mas a área de desenvolvimento e de controle de qualidade são intensivas em pessoal de nível médio – inexistente.

No Brasil, a participação dos trabalhadores de menos instrução é declinante e a dos mais educados é ascendente.⁸ A demanda por profissionais qualificados vem aumentando em praticamente todos os setores da economia.

As medidas tomadas nos campos da avaliação, estimulação e atualização dos professores estão na direção certa, mas o esforço ainda é tímido. "Não basta saber a matéria. É preciso saber como ensiná-la" (Professores brasileiros precisam aprender a ensinar, *Folha de S.Paulo*, 10/8/2009). O Brasil sofre dos dois males. Para

⁷ A pesquisa foi realizada pela IBM com mais de 1,5 mil CEOs de 33 segmentos de mercado de 60 países, incluindo o Brasil, entre setembro de 2009 e janeiro de 2010.

⁸ De 2007 para 2008, as oportunidades de emprego caíram 3,9% para os analfabetos; 3,2% para os que têm 4ª série incompleta; e 3% para os que completaram a 4ª série. No outro extremo, as oportunidades aumentaram 3% para os que têm ensino médio completo; 6,2% para os que têm ensino superior incompleto; e 7,4% para os que se diplomaram em unidades universitárias (RAIS, 2009).

a maioria dos docentes, o conhecimento é precário e a pedagogia é pobre. Somem-se a isso a má direção da maior parte das escolas, a indisciplina reinante e o excesso de mudanças de professores e alunos de um ano para o outro.

Para o lado dos trabalhadores, a boa qualificação melhora sua vida. Os que concluem um curso técnico têm um salário médio que é 13% superior aos dos que concluem apenas o curso médio convencional. Além disso, a conclusão de um curso técnico amplia em quase 40% as chances de conseguir um emprego formal.⁹

Já houve tempo em que o ensino técnico era rejeitado pela população por formar “profissões de mãos sujas”. O quadro mudou. Na União Européia, cerca de 80% das pessoas consideram o ensino técnico como absolutamente necessário para as empresas e para os trabalhadores que, com ele, passam a ter melhores oportunidades de trabalho¹⁰ No Brasil, igualmente, as famílias disputam freneticamente as matrículas nas boas escolas profissionais, em especial, as do SENAI. Cada vez mais, os prefeitos municipais e as lideranças locais pressionam os empresários para ampliar as vagas naquelas instituições. E isso tem fundamento. Os que passam por cursos técnicos ampliam suas oportunidades de trabalho.¹¹ Por sua vez, o desinteresse pelo

⁹ Dados de Marcelo Néri, Educação profissional e você no mercado de trabalho, Rio de Janeiro: FGV, 2010,

¹⁰ (“Attitudes towards vocational education and training”, European Commission, 2011).

¹¹ Levantamento feito com 2.657 recém-formados nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia mostra que 72% dos entrevistados estão empregados e 65% trabalham na área de formação. No Estado de São Paulo, pesquisa semelhante respondida pelos egressos das 179 unidades das escolas técnicas (Etecs) do Centro Paula Souza aponta índice de empregabilidade de 73%.

ensino médio convencional é crescente e chega a ser uma das principais causas de evasão escolar.¹²

Um paradoxo. É interessante notar que as taxas de desemprego têm sido mais baixas entre os trabalhadores que não chegaram a completar o ensino fundamental e mais altas entre os que têm fundamental completo e nível médio. A explicação desse fenômeno ainda está no terreno das hipóteses. Uma delas diz que os trabalhadores menos educados trabalham em setores que contratam e dispensam com grande velocidade como é o caso, por exemplo, da construção civil. Há ainda os que atribuem à explosão das conclusões no ensino médio (ocorrida nos últimos dez anos) uma maior probabilidade de ficar desempregado.¹³ Há questões do lado da demanda: as vagas que mais crescem estão em dois extremos: de um lado, as que requerem pouca qualificação, de outro, as que demandam alta especialização. Com a automação do processo produtivo, as tarefas de rotina antes desempenhadas pelos jovens com ensino médio são realizadas pelas máquinas. Para muitos, a automação gera desemprego. Para outros, desloca a mão de obra para outros setores. Os dados de crescimento de emprego nos setores de comércio e serviços no Brasil e em outros países mostram que, no agregado, os avanços

¹² Elaine Pazzelo - Mapeando as Formas Alternativas de Não-participação, São Paulo: Instituto Unibanco, 2010.

¹³ Em 1992, só 23% das pessoas com 22 anos de idade completavam esse nível e não estavam na faculdade. Hoje, mais da metade dos jovens está nessa situação.

tecnológicos mais empregam do que desempregam. Se, de um lado, as máquinas desempregam onde entram, de outro, os ganhos de produtividade e lucro que elas proporcionam fazem expandir outros setores da economia que, no agregado, absorvem mais do que a mão de obra dispensada. De um modo geral, crescem as oportunidades de trabalho que demandam muita interação humana – serviços em geral. Ganham espaço as profissões que dependem de raciocínio abstrato, liderança, capacidade de decisão, etc. Outra diz respeito ao fato das empresas serem mais exigentes e mais demoradas para contratar os mais educados, pois o eventual desligamento, além de caro, não pode ser resolvido em curto período de tempo. Estes, quando são admitidos, dificilmente se desligam. Uma terceira hipótese defende que a educação de segundo grau é inócua ou pouco efetiva para o mercado de trabalho atual. Serve apenas como ponte à universidade".¹⁴ Conjugando-se tais hipóteses, entende-se porque os menos educados ficam menos tempo desempregados e os mais educados, mais tempo.

A educação profissional deve ser centrada no mundo do trabalho. Não há como conjugá-la com o ensino convencional. É claro que treinamentos rápidos e específicos podem ser feitos em todos os

¹⁴ Pedro Paulo Carbone, diretor-executivo do Ibmec Brasília, acredita que, se o governo não investir em cursos profissionalizantes, o desemprego para quem tem entre 9 e 11 anos de estudo tende a crescer:

"Opinião de Pedro Paulo Carbone, IBMEC Brasília.

tipos de cursos. Mas a formação de um profissional de nível médio é diferente.

As demandas do mercado de trabalho são heterogêneas e dinâmicas. Para muitas atividades não se faz necessário um curso técnico de longa duração. Esta tem sido a constatação do SENAI. Treinamentos rápidos e realizados em colaboração com as empresas oferecem o preparo esperado.

Cada setor tem demandas específicas. A não ser no treinamento, as escolas do SENAI tem apresentado problemas para atender as especificidades e o dinamismo. Mas as escolas técnicas do setor público são muito mais lentas na resposta às demandas. Nos dois casos, impõe-se equipá-las para respostas mais rápidas e bem focadas.

Quanto maior for o envolvimento dos empresários, mais dinâmicos serão os cursos. A oferta de recursos subsidiados pelo Fundo de Financiamento Estudantil (Fies) constitui um dos principais estímulos do PRONATEC pois oferecerá financiamentos para treinamentos com juros na base de 3,4% ao ano.

engenharia, ciências exatas, estatística, matemática e informática.

O processo de formação é demorado. O que pode ser feito para acelerar? Mais recursos e melhor utilização

Ultimamente, porém, houve redução de recursos públicos para o ensino técnico. Segundo estudo do Ministério do Planejamento,

os gastos do governo federal, de 2003 a 2008, com programas de qualificação financiados pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) foram de R\$ 97 milhões por ano, 87% a menos que a média anual de R\$ 768 milhões despendidos entre 1999 e 2003. Em 2009, foi de apenas R\$ 40,4 milhões. Dos 6 milhões de trabalhadores que receberam seguro-desemprego em 2009, apenas 200 mil frequentaram cursos de qualificação, o que, afirmou, "é um dado gritante".

Não basta apenas aumentar os recursos. Convém articular os programas de qualificação com as programas de proteção dos trabalhadores como é o caso do entrosamento que se faz necessário entre treinamento e seguro desemprego. O Brasil está longe dessa articulação. Poucos são os desempregados que participam de programas de treinamento. Os dois mecanismos pouco conversam entre si.

Não basta apenas equipar os programas de treinamento e qualificação. É preciso estreitar ainda mais a articulação desses programas com as demandas dos empresários que conhecem as tecnologias que vêm pela frente.

Como o processo educacional é demorado, o Brasil terá de encontrar um atalho. Há sinais são alvissareiros. O reconhecimento do problema tem levado as autoridades a se concentrar em programas mais sérios como é o caso do PRONATEC (Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego). Está havendo um aumento de matrículas nos cursos

profissionalizantes. O Sistema S como um todo se empenha em expandir e diversificar a formação de técnicos. As escolas de engenharia acordaram para a necessidade de reformular os currículos. A Presidente Dilma Rousseff lidera pessoalmente um programa de 100 mil bolsas de estudo para especialistas nas melhores universidades do mundo, o que vem sendo feito pela China há mais de dez anos. As empresas continuam no seu esforço de treinar e formar. Ou seja, há luzes no fundo do túnel.

Mas, precisamos ser rápidos e objetivos.

Agenda para o tema Educação para o Mundo do Trabalho:

1. Aproximar as classes produtivas dos planejadores e operadores da educação, incluindo-se aqui a participação de pequenos e médios empresários. A interface é fundamental para ajustar currículos e fazer avaliações.
2. Criar incentivos substanciais para a formação e atualização constante de professores.
3. Estimular os sistemas de mérito. Trabalhar as lideranças sindicais para que reduzam (ou eliminem) a resistência a tais sistemas.
4. Envolver as autoridades locais (vereadores, prefeitos, dirigentes de ONGs, líderes religiosos) para operarem como força de pressão pela boa qualidade.
5. Expor as famílias dos alunos às forças de pressão pela melhor qualidade da educação.

6. Promover intercâmbios de professores e gestores empresariais com vistas a aumentar a sinergia entre escolas e empresas.
7. Implantar sistemas de prospecção de necessidades de mão de obra qualificada com base em pesquisas de antecipação de mudanças tecnológicas.
8. Atuar no conteúdo dos currículos de modo a torná-los mais atraentes aos alunos e mais condizentes com as necessidades do mundo do trabalho.
9. Garantir o bom ensino das habilidades básicas para, com base nelas, desenvolver-se programas de formação profissional e treinamentos específicos.
10. Administrar as escolas profissionais com base na estabilidade de financiamento, foco nos programas e agilidade para ajustamentos.

Princípios:

1. Evitar a dispersão. É preferível apreender bem uma especialidade do que aprender mal várias delas.
2. O gerenciamento da produção deve fazer parte do currículo dos cursos profissionais.
3. Os componentes atitudinais são tão importantes (ou mais importantes) do que os cognitivos. Disciplina, pontualidade, meticulosidade, responsabilidade, etc.

4. Evitar a todo custo o modelo de “quantidade para as massas e qualidade para a elite”.
5. Levar em conta a estratificação que existe no mundo do trabalho: uma grande parte dos trabalhadores não precisa de alta qualificação mas precisa de formação básica.
6. Evitar a redistribuição dos recursos da formação profissional para o sistema formal de ensino. Não vai ajudar nada este e vai prejudicar aquele.
7. Combater a variabilidade extrema de custos entre unidades que fazem o mesmo trabalho.
8. Tudo fazer para ensinar a aprender, ensinar a pensar e ensinar a fazer.
9. A empresa está mais capacitada para realizar treinamentos. A escola está mais capacitada para realizar cursos.

Publicado em *O Estado de S. Paulo*, 01/04/2008.

Profissionalizar não é para amadores

Hoje, quem avalia são as escolas e, sobretudo, as próprias empresas que empregam os egressos dos cursos. Como são elas que sustentam o Sistema S, sua insatisfação é rapidamente transmitida às escolas, demandando correções de rumos no conteúdo e nos métodos de ensino. Isso é feito com a participação de representantes do governo e dos trabalhadores que integram os vários conselhos do Sistema S. Existe algum mecanismo mais barato e mais eficaz do que esse?

As pesquisas mostram, que no campo da formação profissional, a interface entre empresa e escola é um mecanismo estratégico para definir currículos e fazer avaliação. Para que complicar se podemos simplificar?

O capital social é o conjunto de valores, atitudes, hábitos e comportamentos que dão personalidade às instituições. Entram aí o zelo, a disciplina, a organização, a pontualidade, a cordialidade, o respeito pelos professores, o comprometimento, a

responsabilidade, o amor pelo bem feito, a obsessão por apreender e o vírus da curiosidade - tudo o que falta na maioria das escolas públicas.

A pedagogia para transmitir valores e condutas é diferente da pedagogia para transmitir informações e conhecimentos. Estes passam bem com boas apresentações. Valores e condutas, porém, exigem exemplos. Daí a necessidade da proximidade entre professor e aluno.

Os exemplos entram em tudo. Na conservação das escolas e da natureza. Na limpeza. Na ordem. Na pontualidade das aulas, das refeições, do lazer. No respeito e amor ao próximo. Na valorização do trabalho como realização humana.

Nunca vi um aluno do SENAI sair da escola sem antes arrumar a bancada; sem limpar as ferramentas; sem cuidar de seu avental; sem deixar tudo em ordem. Nunca vi um aluno ofender o seu professor.

Nunca tive notícias de violência nas salas de aula. Nunca vi uma parede pichada. Nunca vi um banheiro depredado e sem manutenção. Nunca vi um gramado abandonado. Nunca soube que professores tenham se ausentado semanas a fio ou gastando mais tempo em reuniões do que na sala de aula. Nunca vi promoção sem mérito.

Penso que tudo isso faz parte da cultura das empresas. Não conheço empresa bem sucedida que seja suja, desorganizada, relapsa e tocada por profissionais desleixados e sem ética do trabalho. A cultura da ordem empresarial se impregnou na cultura educacional do SENAI. Foram fundidas em uma coisa só.

É bom pensar bem antes de se interferir nesse ambiente. Ele combina um conjunto de traços culturais e forças econômicas que dão às escolas um grande senso de objetividade. Problemas existem, é claro. Mas, uma coisa é buscar formas de corrigir as eventuais distorções, respeitando o ethos da instituição. Outra é fazer uma intervenção estatal disfarçada que, no longo prazo, redundará em cabides de empregos, currículos obsoletos e uso político de equipamentos bem conservados.

O Trabalho do Futuro: Desafios da Juventude Brasileira¹⁵

José Pastore¹⁶

A geração de empregos depende de vários fatores. Três deles são essenciais: crescimento econômico sustentado, educação de boa qualidade e legislação realista. O Brasil está mal em todos. Nas últimas décadas, o crescimento econômico foi anêmico. O ensino continuou precário. E a legislação trabalhista segue desajustada em relação às novas formas de trabalhar.

Apesar do esforço recente, o desemprego continua na faixa de 8,5% e a informalidade atinge mais de 50% dos brasileiros.

Não podemos nos conformar com esse quadro. O Brasil tem um potencial imenso para gerar empregos. Tudo está por ser feito. Superados os constrangimentos macroeconômicos e os problemas da educação e da legislação, nosso país pode se tornar uma verdadeira usina de empregos e bons empregos.

Vejam o caso da infra-estrutura. Apesar de seu tamanho continental, o Brasil tem apenas cerca de 160 mil quilômetros de rodovias pavimentadas. Isso não é nada. A Austrália tem 250 mil quilômetros, a Itália possui 300 mil quilômetros, o minúsculo Japão dispõe de quase 800 mil quilômetros e os Estados Unidos, mais de 5 milhões.

Nesse campo, há uma enorme demanda de trabalho reprimida para construir e manter as estradas que o país precisa.

O mesmo pode ser dito para edificar as 12 milhões de moradias de boa qualidade que hoje estão faltando e para erguer as hidroelétricas que são essenciais para manter a economia crescendo.

Tudo isso cria muitos postos de trabalho. O Brasil já é uma superpotência agrícola e se destaca em setores de ponta como é o caso, por exemplo, da fabricação de aviões. Nossa capacidade exportadora tem crescido a passos largos, revelando que os produtos brasileiros são respeitados no exterior.

Outros setores têm igual potencial. Os campos do turismo, educação, saúde e o cuidado de crianças e idosos são ótimos nichos. Tais atividades dependem mais do contato humano do que de máquinas. Isso abre oportunidades de trabalho.

As máquinas tornaram-se baratas e inteligentes e substituem os seres humanos em várias tarefas. Mas elas têm dois efeitos aparentemente contraditórios sobre o emprego.

De um lado, elas destroem postos de trabalho. Onde entra a máquina sai o trabalhador.

De outro, elas elevam a produtividade, aumentam os lucros, estimulam novos investimentos e, com isso, geram novos empregos.

O principal efeito das tecnologias é o deslocamento da mão-de-obra de um setor para outro. Nos próximos 20 anos, a indústria e a agropecuária empregarão menos gente e o comércio e serviços empregarão muito mais. Dentro de cada setor, haverá exceções. Na

¹⁵ Palestra proferida no Congresso de Educação 2008 promovido pelo SENAI de Minas Gerais, Belo Horizonte, 16-06-2008.

¹⁶ José Pastore é sociólogo e professor de relações do trabalho da Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo.

indústria, crescerá a demanda por trabalho na construção civil e de infra-estrutura. Na agropecuária aumentarão as oportunidades para quem lida com bio-combustíveis, agro-indústria, meio ambiente, jardinagem, paisagismo e animais domésticos. No comércio e serviços diminuirá a demanda de profissionais que podem ser substituídos pelas tecnologias da informática - almoxarifes, controladores, telefonistas, caixas e outros do mesmo gênero.

A evolução do emprego seguirá a evolução das empresas. Nesse campo as mudanças têm sido enormes. As empresas passam por um profundo processo de mutação. Muitas se fundem. Outras se subdividem. Várias entram em ramos novos. Inúmeras adotam novas tecnologias e novos modos de produzir e vender.

Isso afeta a composição dos quadros de pessoal e os modos de trabalhar. Afeta também a vida e o conteúdo das profissões. Algumas morrem; outras nascem e a maioria se transforma.

Aprofundemos a análise da mutação das empresas. Eu sou do tempo em que as montadoras ganhavam dinheiro vendendo automóveis. Hoje, elas geram uma receita colossal, através de seus bancos, emprestando dinheiro. Elas fazem questão que seus revendedores convençam os consumidores de comprarem um veículo para pagar em 100 prestações mensais! É o caso de indústrias que adentraram no setor financeiro. O quadro de pessoal que era composto de metalúrgicos e administradores, passa a receber profissionais entendidos em mercado de capitais, câmbio, dívida pública, taxas de juros, segurança de crédito, etc.

Eu sou também do tempo em que a General Electric construiu um império mundial vendendo turbinas de avião e tomógrafos para hospitais. Hoje, o grosso de sua receita vem da assistência técnica às turbinas e aos tomógrafos. É uma indústria que fatura prestando serviços. O seu quadro de pessoal também se tornou mais heterogêneo desde que entrou nessa área. Vejam o caso da IBM. Nasceu para produzir equipamentos de escritório e computadores. Hoje, mais de 50% da sua receita vem da prestação de serviços.

Eu sou ainda do tempo em que as empresas aéreas ganhavam dinheiro apenas com o transporte de passageiros e cargas. Passados vários anos, uma parte expressiva de seus recursos vem da venda da sua logomarca para os cartões de crédito. As empresas que eram meras transportadoras casaram-se com os bancos. Novos profissionais foram chamados para compor os seus quadros.

Nos dias atuais, já não se sabe a que setor uma empresa pertence. Há indústrias que entram no campo dos serviços. Outras entram no campo das finanças. Da mesma forma, há empresas do comércio que passam a fazer trabalhos industriais como é o caso da papelaria que, ao adquirir uma máquina xerox e um computador, passa a funcionar como gráfica.

As mutações das empresas estão se tornando revolucionárias. O McDonald's, conhecida pelos bilhões de sanduíches que serve em mais de 100 países, partiu para o ramo hoteleiro usando o seu reconhecido know-how nos campos da **presteza, higiene e automação**. Seus hotéis se destinam a executivos que são hóspedes exigentes nesses três quesitos.

No Brasil, as empresas de carro-forte - que antes só transportavam valores - estão realizando o serviço de tesouraria para lojas e supermercados. Esses estabelecimentos passam a usar os espaços para vender produtos - que é a sua missão principal - e deixam

para as transportadoras a tarefa de administrar os recursos. Muitas dessas empresas prestam consultoria aos seus clientes na área de segurança.

Essa reviravolta tem grandes implicações para o emprego e para as profissões. Toda vez que uma empresa avança em determinado setor (que é estranho à sua missão original), ela incorpora profissionais de outras especialidades. Os quadros estão mais diversificados.

Ao mesmo tempo, o trabalho foi extraordinariamente fragmentado. Nos dias de hoje, é desvantajoso fazer tudo. Para as empresas, é mais conveniente se concentrar na sua missão central e subcontratar o resto de empresas especializadas - a chamada terceirização. Ao se multiplicarem as empresas sub-contratadas, as contratantes organizam novas formas de administração, monitorando as contratadas para se manter padrões de produção e qualidade dos produtos. É um novo tipo de verticalização. É a verticalização virtual.

Nas empresas subcontratadas, as exigências são maiores. A qualidade é ditada pelas empresas contratantes. Por isso, quem trabalha em uma empresa subcontratada pela General Motors, Votorantim ou Bradesco, tem de seguir padrões de eficiência dessas empresas. A qualificação é imprescindível. Já não se pode dizer que só as grandes empresas são exigentes em matéria de qualidade. As pequenas e médias, seguem o mesmo caminho.

Nem se pode dizer que a indústria é mais exigente. O comércio e serviços estão na mesma trajetória. Até os chamados setores mais tradicionais - como a agricultura no campo e a construção civil nas cidades - aumentam o nível de qualificação que se exige de um profissional.

Façam um teste: visitem uma feira de produtos agropecuários e perguntem aos vendedores, por exemplo, o que deve um lavrador saber para usar um novo herbicida. Ele lhes dirá que a primeira exigência é a leitura e compreensão da bula que acompanha o produto. Em seguida, o lavrador tem de saber que tipo de praga pretende destruir, qual a extensão da área, e que tipo de diluição é apropriada. Finalmente, tem de saber escolher o bico adequado e fazer a aspersão de acordo com os procedimentos indicados no produto. Convenhamos, esse lavrador não pode ser analfabeto - nem analfabeto funcional.

Para tornar as pessoas mais empregáveis, a capacitação é essencial. E a melhoria do nosso sistema de ensino é urgente.

Mas, o jovem costuma perguntar: enquanto isso não acontece, o que será da minha vida?

Convém saber que o mundo em que os jovens vão trabalhar está passando por uma verdadeira revolução. A velocidade das inovações tecnológicas é meteórica. Para acompanhar essa velocidade de mudança não basta ser adestrado. É preciso ser educado - e bem educado. A boa educação é aquela que dá ao ser humano a autonomia para crescer, a que injeta nas pessoas o vírus da curiosidade, que as leva a explorar o desconhecido o tempo todo, lendo intensamente não só sobre a sua profissão, mas também sobre as profissões correlatas.

O mercado de trabalho está se tornando muito exigente. As empresas não contratam diplomas, currículos ou recomendações. As empresas contratam respostas e profissionais curiosos e que têm capacidade de apreender continuamente. Daí a importância da boa educação. O tempo do pistolão e do apadrinhamento acabou. Uma

boa indicação ajuda. Mas a competência é eliminatória. Quem não tem, dança – mesmo com boa indicação. Isso porque, no mundo concorrencial, as empresas não podem carregar cabides de emprego de pessoas ineficientes ou preguiçosas. Os concorrentes passarão na sua frente e a empresa quebrará.

Vocês que são jovens levem isso em conta. Quando o professor pede para ler um livro, leiam dois. Quando pede dois, leiam quatro. Construa **(cultive?)** em vocês o hábito de estudar por conta própria. Aproveitem todos os momentos de folga para aprender, aprender e aprender. Se o emprego está difícil para quem estuda, imagine as dificuldades para quem vive nas trevas.

E o que dizer das escolas? Quais são os seus desafios? Como preparar o profissional que o mundo do trabalho procura?

Todos sabemos que para se chegar à boa qualidade de educação é fundamental combinar com maestria o capital físico com o capital humano.

No recrutamento das pessoas, as empresas buscam competência profissional, bom senso, lógica de raciocínio, capacidade de trabalhar em grupo assim como comunicar-se bem e dominar línguas estratégicas.

Mas, além disso, as empresas estão de olho no capital social dos seus colaboradores. O que é o capital social?

O capital social é o conjunto de valores, atitudes, hábitos e condutas que marcam o modo de ser das pessoas.

É com base nele que se constrói a ética do trabalho. Destacarei aqui alguns dos traços do capital social.

Zelo. O mundo do trabalho espera que os profissionais tenham zelo em tudo o que fazem. Zelo na atividade a ser realizada. Zelo no uso do equipamento. Zelo em relação à natureza. Zelo com os colegas. Quem não tem zelo, tem pouca chance de subir na vida.

Disciplina. A disciplina entra em tudo. Disciplina em relação aos horários – a pontualidade. Disciplina em relação à hierarquia das organizações. Disciplina no estabelecimento de prioridades. Quem não tem disciplina sofre com a instabilidade de emprego e oscilação de renda.

Comprometimento. Comprometimento em relação ao trabalho. Gostar do que faz. Ter amor pelo bem feito. Ter prazer em fazer cada vez melhor. Quem faz mal feito, tem pouco reconhecimento.

Fazem parte do capital social a temperança, a moderação, a responsabilidade, os bons tratos nas relações interpessoais, a mentalidade construtiva e o cultivo da cooperação.

Mas o capital social vai mais longe. Como não existe o profissional pronto e acabado, as empresas buscam aquele que tem vontade de aprender. O que está consciente das suas lacunas. O que procura adquirir novos conhecimentos o tempo todo. O que tem obsessão pela leitura. O que possui dentro de si o vírus da curiosidade.

Resumindo: zelo, garra, disciplina, organização, cordialidade, respeito, comprometimento, responsabilidade, amor pelo bem feito, obsessão por apreender, vírus da curiosidade. Estão aí os componentes básicos do capital social.

Como se forma o capital social? Não adianta fazer preleções ou aplicar testes de múltipla escolha. A pedagogia para transmitir valores é diferente da pedagogia para transmitir informações. Informações passam bem com boas apresentações. Valores são

transmitidos pelos exemplos. O que vale é a pedagogia do exemplo e não a pedagogia do “power point”.

Exemplos! Exemplos! Exemplos! Os filhos formam atitudes semelhantes às dos pais observando seus exemplos. O pai e a mãe não precisam dar aulas sobre o assunto. Eles precisam mostrar como são. E isso penetra na alma dos filhos.

Por que algumas escolas conseguem transmitir capital social e outras não?

- Só transmite quem tem o que transmitir. Quem cultiva a ética do trabalho. Quem pratica os bons hábitos. Sempre pela via do exemplo.

Na escola, os exemplos entram em tudo. Na conservação das salas de aula. No bom trato das áreas de lazer. Na limpeza. Na ordem. Na pontualidade das aulas, das refeições e do lúdico. No respeito ao próximo. E na valorização do trabalho como realização humana.

Isso conta muito para o trabalho e para a cidadania.

Para ser membro da sociedade, basta sentarmos na arquibancada, aplaudir, criticar e sair correndo porque estamos sempre ocupados com outras coisas. Para a democracia, porém, isso é pouco. Precisamos ser cidadãos. E, como cidadãos, temos de entrar em campo e jogar o jogo, demandar nossos direitos e cumprir com nossos deveres.

Na Constituição do Brasil, a palavra **direito** aparece 76 vezes enquanto que a palavra **dever** aparece apenas quatro vezes. A palavra **produtividade**, duas vezes e **eficiência** uma vez. O que se pode fazer com um país que tem 76 direitos, 4 deveres, duas produtividades e uma eficiência?

Os deveres ficaram para a família e para a escola, que é chamada a informar, pela via das exposições, e formar, pela via dos exemplos.

Como estamos em um Congresso patrocinado pelo SENAI, permitam-me dizer o que sei dessa instituição.

Na minha longa carreira de pesquisador, visitei centenas de escolas do SENAI. Nunca vi um aluno do SENAI sair da escola sem antes arrumar a bancada, sem limpar as ferramentas, sem cuidar de seu avental, sem deixar tudo em ordem. Nunca vi um aluno do SENAI ofendendo professores ou funcionários e, muito menos, agredindo diretores.

Nunca vi uma parede pichada. Um banheiro depredado. Um gramado abandonado. Uma piscina sem manutenção. Nunca tive notícias de violência nas salas de aula. Nunca soube de professores que fazem greves semanas a fio ou gastam mais tempo em reuniões do que na sala de aula. Nunca vi promoção sem mérito. Nunca vi inflação de notas.

Como é que se explica isso? Afinal, as escolas do SENAI estão na mesma comunidade das demais escolas. É a mesma população. São os mesmos problemas econômicos. As mesmas mazelas sociais. Por que o aluno respeita as suas escolas?

O diferencial está no capital social. É a diferença entre quem transmite valores e quem não transmite.

No meu entender, esse é um dos mais preciosos patrimônios do SENAI. E a população valoriza isso. Faz de tudo para conseguir uma vaga nas suas escolas.

De onde vêm esses traços de ordem, limpeza, pontualidade, assiduidade e respeito?

Penso que isso faz parte da cultura das empresas. Não conheço nenhuma empresa bem sucedida que seja suja, desorganizada, relapsa e tocada por profissionais desleixados e sem ética do trabalho.

Acredito nisso. O SENAI é uma extensão das indústrias e estas sabem muito bem que só vencem a batalha da competição quando combinam com eficiência os capitais físico, humano e social.

A boa qualidade do seu ensino se reflete na boa empregabilidade de seus egressos. Por sua vez, a empregabilidade de seus egressos reflete a objetividade do ensino oferecido. Essa simbiose entre demanda e oferta é fundamental. São os empresários que conhecem os rumos da evolução tecnológica. São eles que exigem a preparação voltada para essas tecnologias. Foco. Quando as escolas têm foco, tem meio caminho andado.

Problemas existem, é claro. A rede ainda é insuficiente para a demanda do Brasil. Nem sempre os currículos escolares mudam com a velocidade desejada. Observam-se defasagens entre os treinamentos rápidos e a aprendizagem de profundidade.

Mas, tudo pode ser acertado pela própria Entidade, em colaboração com seus parceiros estratégicos. O acúmulo de experiências e a sinalização da demanda empresarial são parte do seu capital social e, com base nelas, tenho certeza, os jovens brasileiros poderão contar com uma preparação profissional cada vez melhor.

Encerro esta fala cumprimentando os organizadores deste evento e dizendo-lhes que seus desafios não são pequenos – mas não são maiores do que a sua competência para equacioná-los e resolvê-los adequadamente.

SENAI - BH - 06-08-09

**Seminário de Educação no Brasil:
Educação, Ciência e Tecnologia: Bases para o Desenvolvimento e Competitividade
Industrial**

Políticas de Integração dos Jovens no Mercado de Trabalho

**José Pastore
Universidade de São Paulo**

Roteiro

O desemprego era fenômeno dos menos educados. Hoje, atinge a todos, inclusive os jovens bem educados. Há jovens que retiram cursos de seus currículos para não serem rejeitados.

O que está havendo? Educação atrapalha? Há excesso de educação? Não, falta de empregos, em especial, de bons empregos.

O desemprego dos jovens é quase três vezes maior do que a média em geral. Esta está em torno de 8%; o dos jovens, está em 20%

O problema do primeiro emprego e a falta dos contratos de formação.

Geração de emprego depende de três fatores: crescimento, legislação trabalhista adequada e educação de boa qualidade.

Transformações do Mercado de Trabalho

O mercado de trabalho está em ebulição. Além da falta de empregos há uma grande transformação dos empregos.

1. Empresas passam por metamorfoses. Muitas se fundem, Outras se subdividem. A maioria se transforma.

General Electric vivia de vender equipamentos.

Empresas aéreas: carga e passageiros.

McDonalds: sanduíches. Está em hotéis.

Unibanco está em cinemas.

Banco Itaú está em indústria.

Metamorfoses das profissões.

O gráfico de hoje não tem nada a ver com o de 20 anos atrás.

O médico, idem

2. Desverticalização das empresas. Trabalho em redes.

Sub-contratações.

Qualificação não se limita às grandes.

Verticalização virtual.

Mais abstração. Mais competência.

3. Terceirização induz a qualificação.

Os estudos mostram que as cadeias de terceirização forçam a qualificação e melhoram a renda (Gary Gereffi)

4. A velocidade das mudanças

Mudanças tecnológicas e sociais são muito rápidas. Muro, Japão, Mandela, FHC.

Tendências da demanda de mão de obra

SENAI, Projeções de Emprego, 2006-10.

Modelo SENAI de Prospecção

5. Desmaterialização dos processos de produção

Empregos na sociedade do conhecimento. Mais idéias.

6. Formação: atualizada. Encadeamento e interdependência de competências.

7. Cresce a diversificação da produção. Polivalência.

8. Crescem nas indústrias as atividades de prestação de serviços

9. O mercado de trabalho foi globalizado.

Nova divisão do trabalho.

Produção segmentada.

10. Busca desesperada de ganhos de produtividade.

11. Cresce o volume de empreendedores autônomos.

12. Ouvir empresários e pesquisadores é fundamental.

13. Desaparece: setores primário, secundário e terciário.

| |
|--|
| 14. Decisões importantes: o que ensinar? Como ensinar? |
|--|

15. Planejamento e implementação de investimentos no capital físico

16. Idem no capital humano das escolas profissionais.

17. Há um tempo de maturação mínimo.

Importância das configurações futuras do mercado de trabalho.

Levar em conta a atual e futura base técnica de produção.

Idem: investimentos; as facilidades de importação; juros; cambio; consumo das famílias; gastos do governo.

18. Falta de mão de obra qualificada inibe o crescimento.

Conspira contra a competitividade

19. Matriz insumo-produto é de utilidade

Considera os coeficientes técnicos de produção

E os multiplicadores de emprego.

Exemplo: os investimentos em infra-estrutura têm um enorme impacto em emprego. Isso é de longa duração. A construção de moradias também tem um bom impacto. Mas é de duração mais curta.

20. Há que se estimar a demanda interna e a externa.

Nesta hora de crise, a externa está acanhada.

Seria o caso de desativar o que se faz para formar pessoas para essa área? Não.

Veja o exemplo da Crise de 30: os EUA não pararam de investir. O mesmo aconteceu com a Europa depois da II Guerra. Idem com o Japão. O mesmo com a Coréia na crise de 1998.

21. O SENAI estimou um crescimento dos empregos (formais e informais) de quase 10 milhões de postos do trabalho entre 2006-2010. Um crescimento de 13% em relação a 2005.

22. Cerca de 70% desse crescimento está sendo no setor de comercio e serviços; a indústria, 16%; e a agropecuária, 14%.

23. No setor industrial, a maior tendência de crescimento da demanda ocorrerá nas seguintes áreas:

Bens de consumo semiduráveis e não duráveis:

Vestuário; calçados; alimentos industrializados; madeira e mobiliário.

Bens de consumo duráveis:

Automóveis, caminhões, ônibus e autopeças

Bens de capital:

Máquinas e equipamentos

Bens intermediários:

Mineral não metálico, extração mineral, outros produtos metalúrgicos.

Construção civil.

Moradia, prédios públicos

Comercio e serviços:

comércio em geral, serviços prestados às famílias e às empresas.

24. Fatores que influenciam o comportamento dos setores:

Agropecuária – apesar de uma taxa de cambio, desfavorável, as vantagens comparativas do Brasil são gigantescas e garantirão a competitividade.

Indústria –

cambio deprimido;
tributos exagerados;
rigidez trabalhista;
burocracia elevada;
constrangimentos em infra-estrutura;
despesas do governo;
falta de investimentos em setores básicos

25. Variação setorial

Dentro do setor industrial a demanda por trabalho e por mão de obra qualificada variará no período de 2010-2015

| Sub-Sector | Projeção de crescimento | Demanda por trabalho | Demanda por qualificação | Observações |
|------------------------------------|-------------------------|----------------------|--------------------------|-------------|
| Madeira e Mobiliário | Média | Média | Média | |
| Farmácia, perfumaria e veterinária | Alto | Média | Média | |
| Têxtil | Média | Média | Baixa | |
| Vestuário | Alta | Alta | Média | |
| Laticínios | Alta | Média | Média | |
| Açúcar e Alcool | Alta | Alta | Alta | |
| Alimentos e bebidas | Alta | Alta | Alta | |
| Plásticos | Média | Média | Média | |
| Eletrônicos | Alta | Média | Alta | |
| Veículos | Alta | Média | Alta | |
| Material elétrico | Alta | Alta | Alta | |
| Máquinas e equipamentos | Média | Média | Alta | |
| Extrativa mineral | Alta | Alta | Alta | |
| Petróleo e gás | Alta | Alta | Alta | |
| Construção civil | Alta | Alta | Média | |
| Siderurgia | Alta | Média | Alta | |
| Metalurgia de não ferrosos | Média | Média | Média | |
| Celulose e papel | Alta | Média | Alta | |
| Borracha | Baixa | Média | Baixa | |
| Químicos | Baixa | Baixa | Média | |
| Serviços industriais | Alta | Alta | Alta | |
| Serviços de informática | Alta | Alta | Alta | |
| Comunicações | Alta | Alta | Alta | |

Fonte: SENAI, Projeções de Emprego, Brasília, 2006. Elaboração do Autor.

26. O crescimento futuro da demanda de mão de obra:

9% na agropecuária;

11% na indústria;

15% no comércio e serviços.

A média será de 13%.

26. A mão de obra qualificada é uma parcela disso.

Varia por setor e por estado.

27. Desafios para o SENAI

Profissões multifuncionais exigem professores multifuncionais. Isso não existe. Os currículos têm de fazer isso.

27. Injetar no aluno ferramentas para aprendizagem por conta própria.
O vírus da curiosidade.

70% dos trabalhadores do futuro vão ser recrutados na base de uma sólida educação geral e um bom conhecimento da sua profissão.

Minhas pesquisas com o SENAI. Fim da década de 60. Carlos Pasquale. 1969: requisitos para um bom ferramenteiro. Repetida em 1999. 30 anos depois. Diferenças.

28. As grandes vantagens do SENAI

Para se chegar à boa qualidade de educação é fundamental *combinar com maestria o capital físico com o capital humano*. Isso é fundamental para a empregabilidade.

Empresas buscam competência profissional, bom senso, lógica de raciocínio, capacidade de trabalhar em grupo assim como comunicar-se bem e dominar línguas estratégicas.

Além disso, as empresas estão de olho no ***capital social*** dos seus colaboradores. O que é o capital social?

O capital social é o conjunto de valores, atitudes, hábitos e condutas que marcam o modo de ser das pessoas.

É com base nele que se constrói a ética do trabalho. Destacarei aqui alguns dos traços do capital social.

Zelo. O mundo do trabalho espera que os profissionais tenham zelo em tudo o que fazem. Zelo na atividade a ser realizada. Zelo no uso do equipamento. Zelo em relação à natureza. Zelo com os colegas. Quem não tem zelo, tem pouca chance de subir na vida.

Disciplina. A disciplina entra em tudo. Disciplina em relação aos horários – a pontualidade. Disciplina em relação à hierarquia das organizações. Disciplina no estabelecimento de prioridades. Quem não tem disciplina sofre com a instabilidade de emprego e oscilação de renda.

Comprometimento. Comprometimento em relação ao trabalho. Gostar do que faz. Ter amor pelo bem feito. Ter prazer em fazer cada vez melhor. Quem faz mal feito, tem pouco reconhecimento.

Fazem parte do capital social a temperança, a moderação, a responsabilidade, os bons tratos nas relações interpessoais, a mentalidade construtiva e o cultivo da cooperação.

Mas o capital social vai mais longe. Como não existe o profissional pronto e acabado, as empresas buscam aquele que tem vontade de aprender. **O** que está consciente das suas lacunas. O que procura adquirir novos conhecimentos o tempo todo. O que tem obsessão pela leitura. O que possui dentro de si o vírus da curiosidade.

Resumindo: zelo, garra, disciplina, organização, cordialidade, respeito, comprometimento, responsabilidade, amor pelo bem feito, obsessão por apreender, vírus da curiosidade. Estão aí os componentes básicos do capital social.

Como se forma o capital social? Não adianta fazer preleções ou aplicar testes de múltipla escolha.

A pedagogia para transmitir valores é diferente da pedagogia para transmitir informações.

Informações passam bem com boas apresentações. Valores são transmitidos pelos exemplos. O que vale é a pedagogia do exemplo e não a pedagogia do “power point”.

Exemplos! Exemplos! Exemplos! Os filhos formam atitudes semelhantes às dos pais observando seus exemplos. O pai e a mãe não precisam dar aulas sobre o assunto. Eles precisam mostrar como são. E isso penetra na alma dos filhos.

Por que algumas escolas conseguem transmitir capital social e outras não?

- Só transmite quem tem o que transmitir.

Quem cultiva a ética do trabalho.

Quem pratica os bons hábitos.

Sempre pela via do exemplo.

Na escola, os exemplos entram em tudo.

Na conservação das salas de aula.

No bom trato das áreas de lazer.

Na limpeza.

Na ordem.

Na pontualidade das aulas, das refeições e do lúdico.

No respeito ao próximo.

E na valorização do trabalho como realização humana.

Isso conta muito para o trabalho e para a cidadania.

Para ser membro da sociedade, basta sentarmos na arquibancada, aplaudir, criticar e sair correndo porque estamos sempre ocupados com outras coisas.

Para a democracia, porém, isso é pouco.

Precisamos ser cidadãos.

Como cidadãos temos de entrar em campo e jogar o jogo, demandar nossos direitos e cumprir com nossos deveres.

Na Constituição do Brasil, a palavra **direito** aparece 76 vezes enquanto que a palavra **dever** aparece apenas quatro vezes. A palavra **produtividade**, duas vezes e **eficiência** uma vez.

O que se pode fazer com um país que tem 76 direitos, 4 deveres, duas produtividades e uma eficiência?

Os deveres ficaram para a família e para a escola, que é chamada a informar, pela via das exposições, e formar, pela via dos exemplos.

É isso que vejo nas escolas do SENAI.

Na minha longa carreira de pesquisador, visitei centenas de escolas dessa Entidade.

Nunca vi um aluno do SENAI sair da escola sem antes arrumar a bancada;

sem limpar as ferramentas;
 sem cuidar de seu avental;
 sem deixar tudo em ordem.

Nunca vi um aluno do SENAI ofendendo professores ou funcionários e, muito menos, agredindo diretores.

Nunca vi uma parede pichada.

Um banheiro depredado.

Um gramado abandonado.

Uma piscina sem manutenção.

Nunca tive notícias de violência nas salas de aula.

Nunca soube que professores que fazem greves semanas a fio
 ou gastam mais tempo em reuniões do que na sala de aula.

Nunca vi promoção sem mérito.

Nunca vi inflação de notas.

Como é que se explica isso?

Afinal, as escolas do SENAI estão na mesma comunidade das demais escolas.

É a mesma população.

São os mesmos problemas econômicos.

As mesmas mazelas sociais.

Por que o aluno respeita a escola do SENAI?

O diferencial está no capital social.

É a diferença entre quem transmite valores e quem não transmite.

Esse é um dos mais preciosos patrimônios do SENAI.

E a população valoriza isso.

Faz de tudo para conseguir uma vaga nas suas escolas.

De onde vêm esses traços de ordem, limpeza, pontualidade, assiduidade e respeito?

Penso que isso faz parte da cultura das empresas.

Não conheço nenhuma empresa bem sucedida que seja suja

Desorganizada

Relapsa

e tocada por profissionais desleixados e sem ética do trabalho.

Acredito nisso. O SENAI é uma extensão das indústrias

Estas sabem muito bem que só vencem a batalha da competição quando combinam com eficiência os capitais físico, humano e social.

Essa é a grande vantagem comparativa do SENAI. A possibilidade concreta de oferecer uma formação de boa qualidade.

É isso mesmo: Profissionalizar não é para amadores!

Penso que vocês discutirão neste Seminário o que está faltando.

Lembrem-se que vocês têm uma rica base. Boa sorte!

Referencias:

Impacto da expansão da concorrência, mudanças no mercado de trabalho, e'xplosão de conhecimentos, de inovações e de tecnologias, e demandas por novas capacidades criam um enorme desafio para as escolas paraalinharem o sistema de ensino às scalating demands e mudanças ambientais.

Concorrentes crescem, população envelhece, tecnologias voam, estreita a relação entre produtividade e empregabilidade.

Skill é a habilidade que permite aos indivíduos realizarem atividades gerais ou específicas e que dependem de aprendizagem.

Nova economia cria novas oportunidades e imensos desafios e incertezas para escolas, empresas e pessoas.

O quadro mudou de maneira irreconhecível.

Curso médio (de boa qualidade) ganha mais do que superior (de má qualidade).

Educação não fornece pessoas com a necessária competência.

Fragmentação de atividades

Integração é feita pela verticalização virtual

Entrelaçamento entre setores

Interpenetração

Mutações revolucionárias

Metamorfose das empresas rebete nas profissões

Novas profissões, morte, transformação

Mercado cada vez mais segmentado e mais complexo

Versatilidade, interdisciplinariedade, compartilhamento, parcerias, trabalho em grupo são novas formas de trabalhar.

Desaparece divisão entre conhecimentos básicos e específicos.

Descartes.

As empresas sabem que não há profissional pronto e acabado.

Recrutam quem tem bom potencial de apreender.

Educação básica. Vírus da curiosidade.

Quem é atingido não de livra mais dele.

Empresas não querem só quem passou bem nos exames e que repetem o que apreenderam.

Quer capacidade de dar respostas para problemas específicos.

Pensar bem, pensar com lucidez, pensar rápido.

Acabou o tempo do diploma como ponto final. Voltam à escola.

Quem sabe ensinar? Polivalencia.

PRONATEC: cuidar da pontaria

Envolvimento dos professores

Abismo entre o ensino, a aprendizagem e o mundo do trabalho.

Mundo do trabalho é concreto, tem chefes, fregueses e clientes, lucro e prejuízo, máquinas, etc.

Mundo do ensino tem coisas abstratas, idéias, hipóteses, especulações, especulações acadêmicas.

Esses estereótipos se justificam.

A despeito dessa aparente distancia, os dois mundos estão muito próximos. É preciso fazer a ponte.

A ponte mais direta é a de trazer o ensino para as necessidades do trabalho e dos indivíduos.

Parceria eficiente entre Estado, escolas e empresas.

Atender as preferências dos estudantes e as necessidades das empresas.

Aprendizagem.

Tudo a respeito do trabalho muda muito depressa: onde, como, que ferramentas, que informações.

Imagine um mundo sem commuting, sem matriz e nem filial, sem escritórios no mundo físico: na nuvem. Não vai importar onde você estiver.

Países precisam de educação para melhorar o desenvolvimento econômico e social. Para tanto, a educação precisa ser de alta qualidade. Educação sem qualidade não faz nenhuma diferença. Trabalhadores não ganham, não produzem, não geram inovações e não geram lucros.

Desemprego e renda caem de acordo com a qualidade da educação e não com os anos de escola.

Brasil: 58º em competitividade (WEF) em 139 países, Perdeu dois pontos

Pesquisa CNI: falta de mão de obra

94% produção

69% qualificado em geral

52% indústrias queixam da má qualidade da educação

78% fazem investimento próprio

Problema maior para a PME

Soluções práticas:

Nível macro: grandes programas de boa qualidade

Micro: boas entidades

Universidade corporativa

Salários vão aumentar. Compensar com produtividade.

Pirataria

As que menos cresceram são as que perderam competitividade: têxtil 40%; vestuário, 38%; calçados, 28%; papel, 31%; madeira e mobiliário, 11%.

O Brasil não tem talentos suficientes para inovar a criar.
Exceções: aviões, petróleo, agrobusiness, mineração.

Cada um tem que fazer a sua parte: escola, empresa e Estado.

Não só as grandes que aumentam as exigências.

O que vou fazer enquanto não mudar?

Limitar a educação básica ao bom ensino do que é básico: língua, aritmética.

Criar alternativas atraentes na educação secundária.

Engajamento dos empresários.

Cenários: queda de demanda na agricultura, pesca, pecuária, indústria de transformação

Aumento no comércio e serviços, construção no curto prazo, logística, distribuição e transporte, emprego nos setores sociais,

Aumento de administradores e assistentes, liberais, ciências exatas, serviços pessoais,

Declínio para profissões especializadas em comércio, operadores de máquinas e transporte,

Aumento de serviços de proteção, cuidados pessoais,

Bridging academic and vocational learning
