

































## 1 INTRODUÇÃO

No Brasil, a preocupação com a profissionalização ganhou relevância na década de 30 e, a partir dos anos 40, foi concretizada nas regiões mais desenvolvidas sob a forma de redes escolares e escolas técnicas e profissionalizantes, conforme asseguram Fisher, Adulis & Faria (1988).

Nesta época, o Estado assume a postura de indutor do processo de industrialização e desenvolvimento econômico. A instalação das atividades industriais exige uma mão-de-obra mais qualificada, ainda inexistente. Para atender tal demanda são criadas as escolas e a promoção da formação profissional.

As iniciativas tomadas pelo poder público acabaram por se tornar a base da estrutura institucional da educação e da profissionalização no País. No entanto as mudanças tecnológicas observadas a partir dos anos 90, alteram, de outra forma, este quadro. A adoção de conceitos inovadores na questão da formação profissional constitui-se em um dos mais sérios desafios advindos das transformações sociais recentes. Embora a formação profissional não se realize necessariamente mediante as atividades de ensino realizadas por escolas, ela é sempre resultante de um processo educacional, à medida que é transformadora de pessoas, do papel social que desempenham e de sua posição nos processos e relações sociais.

Assim, a proposta de uma *educação para o trabalho* voltada para o “adestramento” e a capacitação do trabalhador, ao lado de uma *educação geral*, voltada para o desenvolvimento intelectual e das habilidades sociais das pessoas, dá espaço agora a uma visão integrada, que procura desenvolver *competências básicas*: saber fazer, saber agir e saber ser. Estas competências são consideradas essenciais no contexto de ruptura do modelo taylorista e de adoção de tecnologias que substituem o trabalho humano em tarefas rotineiras e prescritas e exige, cada vez mais, a necessidade de adaptação e respostas a imprevistos.

As grandes mudanças influenciam o sistema tradicional de formação profissional que buscará a reorientação não apenas em termos de perfil pedagógico, mas também em relação a uma série de outros fatores que caracterizam o mercado de trabalho brasileiro, como, por exemplo: a heterogeneidade dos mercados regionais, a



transferência dos postos de trabalho da manufatura para a área de comércio e serviços, objeto de estudo neste trabalho, a crescente informalização como fonte de ocupação e renda para a maior parte da população, configurando-se, assim, a ampliação da precarização do trabalho.

Em função das enormes diferenças sociais do País, a Constituição de 1937 destaca a formação profissional para as classes menos favorecidas (art. 129) e serve de base para a organização dualista do sistema nacional de ensino: o ensino primário e profissional para as classes trabalhadoras, e o ensino secundário e a formação geral ou intelectual para as elites.

Em 1942, são criados o SENAI, o SENAC e a rede de escolas técnicas federais, sob a demanda de força de trabalho para a indústria. Nos anos 60, há a ideologização dos sistemas de ensino pela influência da “Teoria do Capital Humano”, do tecnicismo em educação, pela ênfase na relação escola e mercado de trabalho e na importância da educação para o desenvolvimento econômico.

Também o Ministério do Trabalho, através da SEFOR, vem conduzindo programas em três grandes eixos: um Plano Nacional de Educação Profissional (1995-1998), protocolos e acordos de cooperação técnica e financeira, estudos metodológicos, conceituais e operacionais sobre ações que visam “qualificar ou requalificar”, anualmente, pelo menos 20% da PEA – o equivalente a 15 milhões de trabalhadores, (BRASIL, 1996, p. 7) –, articuladas com as Secretarias Estaduais de Trabalho e seus Conselhos de Trabalho, e implementados por entidades públicas e privadas.

Em Vitória da Conquista, a SETRAS implementou parceria com a UESB (entidade executora) para operacionalização do programa de qualificação profissional, inserido no PEQ-Ba, desde 1997, com oferta de cursos em diversas áreas, anualmente, através de entidades executoras. Compete à SETRAS apenas gerenciar esses programas. O objetivo primário desses projetos é qualificar ou requalificar os trabalhadores, visando oferecer-lhes condições para manterem-se no emprego e/ou conseguirem o primeiro emprego, num mercado de intensa competitividade. Assim, ressaltam-se a importância e a necessidade de estudos dessa natureza, que visem estudar e compreender a questão da qualificação profissional, num momento de

profundas mudanças, que exigem profissionais criativos e flexíveis, para atender à demanda de mercado.

A necessidade deste estudo vincula-se à importância de se avaliar os resultados dos cursos de qualificação profissional, em função dos objetivos definidos pelo programa coordenado pela SETRAS, como fonte de realimentação para os cursos futuros, através do mapeamento das necessidades do mercado local e da aplicação dos conhecimentos e habilidades adquiridas pelos egressos.

Desde o fim do século passado, deparamo-nos com um dilema crucial: como se deve educar as pessoas para uma sociedade que passa por intensas mudanças? Se acreditamos que a função da educação é preparar para o futuro e reconhecemos que a sociedade está passando por muitas e grandes mudanças estruturais, é fundamental que reavaliemos tudo que está sendo feito em termos de Educação e que busquemos alinhar este esforço à realidade que existe fora das instituições acadêmicas, para que as pessoas possam estar preparadas para o mercado de trabalho.

Num mundo dinâmico e turbulento, marcado por transformações, cada vez mais se exige qualidade dos serviços prestados, seja em nível público, seja em nível privado. Processos e produtos são importantes no futuro, porque permitem adaptações e atualizações rápidas. O mesmo pode-se dizer do emprego, quando os sistemas são mais enfatizados em lugar das funções. Levar o indivíduo a saber pensar sistemicamente envolve capacitá-lo a identificar *processos* em qualquer fenômeno, a perceber mudanças (reais ou potenciais), a reconhecer que as nossas percepções são condicionadas pelos nossos métodos de questionamento.

Nos modelos de competitividade internacional e nos padrões de produtividade e qualidade prevalecentes no mercado capitalista globalizado, de cultura tecnológica, passou-se a considerar a discussão sobre as restrições educacionais à competitividade empresarial. A racionalidade da produção e sua exigência por desregulamentação e flexibilização do mercado de trabalho seriam argumentos suficientes para justificar as mudanças na dinâmica do emprego, nos perfis ocupacionais e nos requisitos de qualificação impostos aos trabalhadores. Acrescentem-se a isso as referências ao ritmo crescente dos índices de desemprego em todo o mundo capitalista, a ampliação da utilização do trabalho segregado, informal e terceirizado, combinadas à redução dos

padrões de assalariamento e das políticas de benefícios sociais, para conformar o quadro geral no qual o objeto vai ser investigado.

É nesse contexto que os investimentos em educação e programas de qualificação profissional estão sendo adotados como estratégia necessária e importante para a formação de uma força de trabalho qualificada e competente, capaz de possibilitar a inserção competitiva do País no mercado mundial e, assim, favorecer a superação da pobreza e do subdesenvolvimento. A magnitude dessas transformações é tal, que estaria conduzindo ao questionamento (se não à reversão) de algumas tendências fundamentais que caracterizam o desenvolvimento do processo de trabalho capitalista desde a manufatura. Assim, Castillo (1997) indica que a generalização do trabalho polivalente estaria sugerindo um enfraquecimento da divisão técnica do trabalho, o que poderia implicar, em algum grau, a retomada do controle do processo produtivo pelos trabalhadores.

Esta idéia de ruptura no conteúdo do trabalho ligado às condições produtivas é freqüente na literatura. “Era pós-industrial” (HIRSCHHORN, 1984); “neo-industrialização” (KERN & SCHUMAN, 1984); “quarto estágio” (SCHIMITZ, 1985); e “especialização flexível” (PIORE & SABEL, 1984), e “sistemofatura” (HOFFMAN & KAPLINSK, 1998), são, todas, denominações que fazem referência à novidade da situação atual, a um ponto de inflexão em relação à situação anterior. Esse contexto realça a importância que programas de qualificação profissional assumem para fazerem face às novas exigências do mercado e dos profissionais.

Os padrões de formação profissional colocam novas demandas do mercado e levam a um repensar e a um redimensionamento das necessidades empresariais em termos de qualificação de mão-de-obra. O profissional de ontem, não renovado, pode ser, hoje, um entrave ao desenvolvimento, com seus hábitos, sua maneira de pensar e seu agir já superados pelos novos acontecimentos. O que fazer? A resposta se expressa através de treinamentos e dos programas de atualização que fornecem os meios para um retorno profissional ao processo formativo. Surge, daí, a importância que programas de treinamento podem ter para as partes envolvidas na dinâmica empresarial. Por essa razão, os órgãos que promovem ações que visem a qualificação de pessoal, devem ter elementos norteadores sobre que tipo de treinamento deverá

oferecer, de forma a racionalizar os recursos disponíveis e atender às necessidades de aprendizagem individual e organizacional.

Sabe-se que o objetivo central dos programas da SETRAS é qualificar o trabalhador para a sua inserção e/ou realocação no mercado de trabalho. No entanto, parece não existir nenhuma forma de retroalimentação desse sistema para que os agentes promotores possam acompanhar o resultado desses treinamentos e introduzir aperfeiçoamentos na metodologia e conteúdos dos cursos, a não ser o uso de uma avaliação do instrutor, feita pelos participantes. Conseqüentemente, a ação de treinar restringe-se, unicamente, ao ato de oferecer cursos de, na sua maioria, 20 horas. Não se tem conhecimento de que esses programas, em Vitória da Conquista, passem por um processo de diagnóstico das necessidades locais para uma melhor correlação entre cursos e mercado e/ou cursos e necessidades dos indivíduos.

Como a educação profissional objetiva a preparação do homem integral, deve acompanhar as alterações que ocorrem no mundo, em todos os campos do conhecimento humano. O ensino profissional precisa considerar e exercer função criadora, permitindo ao homem a capacidade de trabalhar com independência e se manter em processo contínuo de atualização. E a preocupação não se deve limitar à técnica, mas deve ser o bem-estar da comunidade, com o desenvolvimento de capacidades e habilidades que podem ser transferidas para qualquer profissão, qualquer área de trabalho, em qualquer parte do mundo. É preciso consciência de que o mercado de trabalho privilegia o talento qualificado, que não significa apenas formação escolar, mas uma série de outras qualidades que tornem o trabalhador um potencial no qual vale a pena investir. Algumas dessas qualidades são a capacidade de pensar, iniciativa própria, poder de argumentação, criatividade, percepção e abstração, habilidade de relacionamentos interpessoais, entre outras.

Considerando-se os recursos limitados e a carência de profissionais qualificados, novas formas de educação, como o treinamento, os programas de atualização permanente, a educação corporativa e os programas de treinamento à distância, podem trazer resultados surpreendentes, possibilitando vantagens econômicas em termos de investimento, maior satisfação quanto ao sentimento de auto-realização, mobilização da sociedade no processo educativo e preparação de profissionais com capacidade de empreender o seu próprio negócio.

Em face do substancial investimento em programas dessa natureza, promovidos pelo setor público, considera-se importante iniciar um processo de avaliação dessas ações, para que parâmetros orientadores da oferta de treinamento a trabalhadores possam ser definidos, visando a qualificação de mão-de-obra como estratégia de alocação de pessoal no mercado de trabalho e aconteçam de forma racional, contribuindo para a melhoria da qualidade, com reflexos no desenvolvimento dos cidadãos.

Dessa forma, necessário se faz que a oferta desses programas vise a conscientização do homem para a necessidade da educação permanente. O homem educado torna-se mais exigente e altera o seu padrão de conduta. Suas competências diversificam-se, ganhando novas expressões como força motivadora para melhores desempenhos. Assim, conforme Matos (1985), a educação deve fazer parte do complexo de formação do homem, transformando-o em alguém capaz de pensar, de participar, de trabalhar e continuar, enquanto for necessário, a adaptar-se às novas transformações, aos novos conceitos, a uma vida renovada.

O objetivo deste estudo é analisar os programas de qualificação de trabalhadores oferecidos pela Secretaria do Trabalho e Ação Social – SETRAS, em Vitória da Conquista, Bahia, no sentido de avaliar a qualificação dos profissionais oriundos destes programas em relação às demandas do mercado de trabalho.

Coloca-se, de início, a seguinte questão: os programas de qualificação profissional, promovidos pela SETRAS estão qualificando o trabalhador para as demandas do mercado?

Visando responder a essa problemática, buscou-se avaliar se os trabalhadores que se beneficiaram com cursos de qualificação oferecidos pela SETRAS conseguiram ser absorvidos pelo mercado de trabalho, que cada vez exige maior conhecimento, além de analisar as necessidades atuais dos profissionais em relação à sua carreira, num mercado de trabalho que tem enfatizado a capacidade empreendedorial. Não se pode, entretanto, desconsiderar que outras variáveis (como a crise econômica e a da economia local) podem influenciar os resultados.

Para isso, foram estabelecidas estratégias no sentido de:

- Avaliar os programas de qualificação profissional, oferecidos pela Secretaria do Trabalho e Ação Social – SETRAS, na cidade de Vitória da Conquista – Ba., considerando suas respostas às demandas/necessidades do mercado.
- Identificar o perfil do egresso dos programas de qualificação profissional e os seus resultados nos anos de 1999/2000.
- Verificar se existem parcerias entre as empresas das áreas de comércio e de serviços com a SETRAS, para a implementação de cursos que visem a satisfação das necessidades do mercado global.

Os resultados deste estudo poderão subsidiar os agentes promotores de programas de qualificação do trabalhador, no sentido de racionalizar a alocação dos recursos destinados a esses eventos, direcionando-os de forma a satisfazer as necessidades da clientela e do mercado produtivo, e criando mecanismos de realimentação desse sistema, para que a qualidade possa ser alcançada.

Se o objetivo é qualificar e criar condições para a colocação profissional do trabalhador no mercado de trabalho, a eficácia desse processo educacional será importante para a melhoria da qualidade do trabalho e de vida dos trabalhadores, por estarem mais bem capacitados, e para o desenvolvimento econômico, pois a mão-de-obra qualificada e produtiva significa melhores resultados para o empresário e para o trabalhador.

Este trabalho está estruturado em cinco capítulos. O primeiro – a introdução – trata da apresentação do estudo, seus objetivos e a justificativa da pesquisa.

O segundo capítulo aborda o trabalho e a formação profissional, com uma revisão de literatura. Para subsidiar a análise teórico-conceitual do objeto escolhido, estrutura-se:

(a) o trabalho na atualidade, em que se observa a trajetória de mudanças da categoria trabalho, que tem ensejado ajustes aos programas de formação e qualificação profissional de trabalhadores em todo o mundo, diante da inexorabilidade das inovações tecnológicas, que forçam o processo de renovação do perfil dos profissionais neste novo cenário extremamente dinâmico, além de conduzir a novos modelos de organização. Esta seção foi fundamentada com base em autores como SHAFF (1990), GUERRA (1993), LANDES (1994), MÔNACO (1995), KANTER (1996),

SROUR (1996), FERNANDES (1997), CASALI (1997), QUADROS (1999), LANHÖZ (2000) e ANTUNES (2001);

(b) a qualificação profissional na perspectiva da formação, mostrando os significados de palavras como qualificação, formação profissional, educação profissional, requalificação, competências e empregabilidade, enfocando a importância de estudos nessa área. Apresenta concepções dos seguintes autores: LITTLER (1982, apud CASTRO, 1990), KERGOAT (1982, apud CASTRO, 1990), TEIXEIRA (1988), HIRATA (1988, 1994), OFFE (1989), ANTUNES (1989), CASTRO (1990), CASTRO & GUIMARÃES (1991), ZARIFIAN (1992), RIFKIN (1995), FRIGOTTO (1995, apud FARTES, 1998), DELUIZ (1995, apud FRIGOTTO, 1998), PAIVA (1995), FRIEDMAN & NAVILLE (1996, apud CASTRO, 1990), MACHADO (1996), NEVES & LEITE (1998), RESENDE (2000), DRUCK (2001).

Após essa trajetória, é analisado o processo educacional, dentro da perspectiva da formação profissional, onde se demonstra a importância que a educação tem para o desenvolvimento das pessoas, assegurando-lhes condições indispensáveis para o exercício da cidadania e oferecendo-lhes instrumentos de progredir no trabalho. Neste capítulo, foram também analisadas as concepções de MORAES (1994), PAIVA (1995), RIFKIN (1995), ANTUNES (1995), CATANI (1996, apud TEIXEIRA, 1998), FRIGOTTO (1998), SEGNINI (2000), SEVERINO (2000), DEMO (2000) e GÍLIO (2000). Para expor a formação profissional e sua importância para a questão do emprego, trabalhos de POCHMAN (1998, apud SEGNINI, 2000), NEVES (apud SOUZA, 1998), SEGNINI (2000), SEVERINO (2000) e a LDB foram utilizados.

Em seguida, são abordados: a) a educação profissional no Brasil, mediante um histórico, enfocando as principais medidas adotadas no País para estimular ações que pudessem promover a transição entre a escola e o mundo do trabalho. Esta parte do estudo foi construída com base em informações constantes do Plano de Desenvolvimento de Docentes do SENAC (2000) e Ministério do Trabalho (1999); b) o estágio atual dos programas de qualificação profissional no Brasil, focalizando paradigmas de produção e como a qualificação profissional era vista neles. Autores como PIORE & SABEL (1984, apud HIRATA, 1994), KERN & SCHUMANN (1984, apud HIRATA, 1994), BOYER (1986, apud HIRATA, 1994), ZARIFIAN (1990, 1991), CORIAT

(1991, apud HIRATA, 1994), MAGAUD & SUGITA (1992, apud HIRATA, 1994), PAIVA (1993, 1995), HIRATA (1994), além de pesquisa desenvolvida pelo DIEESE (1998) foram utilizados; c) a noção de competência e empregabilidade, expondo estudos de autores como BARATTO (1993), SPARROW & BOGNANO (1994), ZARIFIAN (1994), LE BOTERF (1995, apud CESAR, PINTO & OKASAWARA, 1998), ZARIFIAN (1996), PARRY (1996, apud FLEURY & FLEURY, 2001), ISAMBERTI-JAMETI (1997), MCLAGAN (1997, apud CESAR, PINTO & OKASAWARA, 1998); HIRATA (1997), CESAR, PINTO & OKASAWARA (1998), PERRENOUD (1999), RESENDE (2000), BRANDÃO & GUIMARÃES (2001) e FLEURY & FLEURY (2001).

O terceiro capítulo deste trabalho apresenta a delimitação do estudo e as estratégias metodológicas, abordando o contexto e seus aspectos históricos, a caracterização da Secretaria do Trabalho e Ação Social – SETRAS, do Plano Nacional de Qualificação Profissional – PLANFOR, o Plano Estadual de Qualificação – PEQ, bem como os objetivos e hipóteses desta pesquisa. Também são apresentados os procedimentos metodológicos, através do *locus* da investigação, as estratégias metodológicas, os instrumentos, o plano da amostragem que incorpora quatro grupos distintos: os egressos de cursos de qualificação profissional, empresários das áreas de comércio e serviços, coordenador geral dos programas de qualificação profissional da UESB (entidade executora) e a gerência da SETRAS em Vitória da Conquista; bem como a descrição do trabalho de campo, feita através da coleta de dados junto a egressos, por meio de questionário; com empresários das áreas de comércio e de serviços, através de questionário; com a coordenadora dos programas na UESB e com a Gerência da SETRAS em Vitória da Conquista, através de entrevistas. Os modelos desses instrumentos encontram-se em anexo na parte final deste trabalho. Nessas subseções, encontram-se registrados o objetivo desse trabalho, o contexto em que ele se desenvolveu, através da ação de gerenciamento de programas de qualificação profissional da SETRAS, dentro dos parâmetros definidos pelo PLANFOR e PEQS, na cidade de Vitória da Conquista, Bahia, nas áreas de comércio e de serviços, nos anos de 1999/2000.

O quarto capítulo traz uma discussão dos resultados do trabalho, cotejando com o quadro teórico-conceitual, buscando-se descrever os principais produtos decorrentes das investigações feitas durante a pesquisa, através dos dados levantados



junto a egressos dos cursos de qualificação – para isso foi construído o perfil desse egresso –, dados sobre o curso realizado, envolvendo informações sobre as condições de oferta dos cursos, avaliação do curso em termos de conteúdo, estrutura de apoio, avaliação do instrutor, carga horária dos cursos, auto-avaliação do egresso sobre seu aproveitamento e desempenho nos cursos, situação no mercado de trabalho – na época em que fez o curso e atualmente –, a satisfação com o curso, avaliação dos programas em relação ao mercado de trabalho, relação do curso com a área de trabalho em que atua, conseqüências da participação no curso, entre outras informações. Buscou-se, também, fazer o levantamento de dados junto a egressos desempregados e de informações com empresários, investigando desde o conhecimento destes sobre a oferta de cursos de qualificação profissional pela SETRAS, até se existem parcerias das empresas com aquele órgão para a oferta de cursos, em conformidade com a demanda do mercado local. As entrevistas com a coordenação dos programas na UESB e com a Gerência da SETRAS ofereceram um panorama geral de como esses programas são oferecidos e se desenvolvem.

O quinto capítulo apresenta os comentários finais decorrentes da apreciação feita no capítulo dedicado à análise dos dados e discussão dos resultados encontrados através da tabulação dos dados de questionários e entrevistas e, por fim, expõe as limitações do estudo.

## 2 O TRABALHO E A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Este capítulo aborda a revisão de literatura teórico-conceitual sobre a temática central do estudo. São discutidas as questões do trabalho na atualidade, a qualificação profissional, a formação profissional, o histórico da educação profissional no Brasil, os modelos adotados, o estágio atual dos programas de qualificação profissional no Brasil e a noção de competência.

### 2.1 O TRABALHO NA ATUALIDADE

O mundo do trabalho passa por transformações em diversas características. O ritmo acelerado do reordenamento econômico em escala mundial e a modernização tecnológica e organizacional têm alterado substancialmente o perfil da oferta de empregos. O retorno das altas taxas de desemprego e das incertezas quanto ao crescimento econômico são fenômenos que estão merecendo atenção no momento. Percebem-se, simultaneamente, novas exigências para a qualificação profissional: espera-se o desenvolvimento de certas habilidades que processos educacionais convencionais não podem oferecer.

A globalização, neste trabalho entendida como o aprofundamento na internacionalização das relações sociais e comerciais, é associada a essas mudanças, que passam a fazer parte e a ter impactos nas esferas social, econômica, política, psicológica, cultural e pessoal de cada indivíduo. Este novo contexto está gerando profundas mutações no mundo do trabalho e tem colocado em evidência a importância da renovação contínua do trabalhador para a manutenção da sua renda.

Esse fenômeno (globalização), no bojo de sua capacidade de influenciar, de mudar e exigir uma imediata necessidade do aumento da competitividade, requer melhorias contínuas dos níveis de qualidade nos diversos setores da atividade produtiva, provocando, por consequência, nos governantes, sociedade civil organizada, empresários e trabalhadores, a necessidade de reformular a “visão” que até então possuíam do fator educação, posto que aí certamente está um elemento de geração da

capacidade de produção, sempre sob o prisma da melhor qualificação, que facultará o aumento da produtividade, o aprendizado tecnológico e o incremento da competitividade.

Em função deste contexto extremamente dinâmico, o trabalho, aqui entendido como instrumento de criar riquezas, serviços, desenvolvimento e qualidade de vida, passa por alterações radicais. O avanço tecnológico tem promovido o desemprego estrutural, em decorrência do surgimento de novos processos ou de novos modelos de gestão, a exemplo da automação de processos e do *downsizing*.

Paralelamente a essa situação, novas exigências se impõem à qualificação profissional. Exige-se, hoje, do trabalhador, o desenvolvimento de “qualidades” que vão muito além das habilidades técnicas e gerais que o nosso sistema educacional convencional oferece. Questões como a criatividade, a flexibilidade, a inovação, a polivalência, a inteligência emocional e a capacidade de relacionamento interpessoal assumem importância sem precedentes na vida profissional, deixando clara a imperiosa necessidade de revisão do padrão clássico de educação do nosso país.

É visível que o impacto da tecnologia da informação, comunicação, transporte e comércio que ligam o mundo é revolucionário e veloz. Segundo Kanter (1996, p. 15):

*As forças – e os desejos – da economia global estão derrubando regimes, fazendo com que inimigos esqueçam divergências políticas na luta comum pelo investimento estrangeiro, que as grandes empresas repensem suas estratégias e estruturas, que os governos reescalonem e privatizem serviços, e que as comunidades vejam o planeta como centros internacionais capazes de atrair as melhores empresas e os melhores cargos.*

Tal assertiva enseja a compreensão de que o processo educacional assume papel preponderante para o aumento da competitividade das empresas e nações, uma vez que é mister que o aprendizado seja célere para a absorção das novas tecnologias e conhecimentos que crescem e mudam de forma acelerada.

Enquanto Casali (1997) fala da necessidade de uma elucidação e reflexão sobre o quadro de transformações em processo no mundo do trabalho e as novas exigências educacionais que ele impõe, aliado a um conhecimento das possibilidades de respostas criativas da parte dos trabalhadores, que lhes possibilitem acesso

permanente às oportunidades de emprego e, na situação de trabalho, um desempenho compatível com as novas exigências econômicas, tecnológicas e gerenciais, Antunes (1999) acentua que são visíveis duas manifestações graves no mundo do trabalho: a destruição e/ou precarização da força humana que trabalha e a degradação crescente, na relação metabólica entre homem e natureza, conduzida pela lógica voltada prioritariamente para a produção de mercadorias que destroem o meio ambiente.

Fica evidente que, neste ambiente extremamente turbulento, a mudança inovadora questiona os padrões de formação profissional e a demanda atual do mercado. A dinâmica presente em todos os campos leva a um repensar e a um redimensionamento das necessidades empresariais em termos de qualificação de mão-de-obra. O profissional não renovado, não reciclado permanentemente, pode ser um dificultador do desenvolvimento, em face da sua maneira de pensar e agir já superada.

Uma das estratégias diante desta problemática expressa-se através do treinamento e dos programas de atualização que fornecem os meios para um retorno profissional ao processo formativo. Surge, daí, a importância que programas de qualificação profissional podem ter para as partes envolvidas na dinâmica empresarial. Por essa razão, os órgãos que promovem ações que visem a qualificação de pessoal devem ter elementos norteadores sobre que tipo de treinamento deverá oferecer, de forma a racionalizar os recursos disponíveis e atender às necessidades de aprendizagem individual e organizacional.

A adesão dos países ao atual modelo de competição internacional, através da incorporação e difusão de novas tecnologias é inevitável e não pode ser subestimado. Entretanto, a absorção dessas tecnologias só é possível se o país dispõe de mão-de-obra qualificada. No caso do Brasil, em que a escolaridade da população é baixa, os benefícios da globalização passam a ser muito menores e mais concentrados.

O fato acima mencionado evidencia necessidades no campo do trabalho, que não podem ser compreendidas de maneira dissociada da educação. Conforme Lanhöz (2000, p. 141): “[...] o melhor gasto social que existe hoje – sem prejuízo de todos os outros – é o utilizado no esforço de estender a educação ao maior número possível de pessoas”.

Esse contexto de reordenamento econômico em escala mundial e o desenvolvimento técnico-científico têm alterado substancialmente a natureza da oferta

de empregos e trazem na sua história a Revolução Industrial do século XVIII, que deve à competição internacional pela riqueza um novo foco – a riqueza através da industrialização. Os acontecimentos dela decorrentes influenciaram com rapidez e profundidade a vida dos homens, a organização das sociedades e o relacionamento entre os povos. A partir daí, a mudança gera mudança... e ela, por sua vez, impõe desafios crescentes aos trabalhadores que se vêem obrigados a ajustarem os seus conhecimentos para manterem seus postos de trabalho, ou a se requalificarem para novas ocupações. Essa primeira revolução caracterizou-se pela substituição do trabalho braçal do homem pela máquina.

Schaff (1990, apud FERNANDES, 1997) menciona a revolução técnico-científica que incorpora, de um lado, a revolução da microeletrônica, e, de outro, a revolução da microbiologia e da engenharia genética. Ainda segundo o autor, a diferença entre elas é “[...] que enquanto a primeira revolução conduziu a diversas facilidades e a um incremento no rendimento do trabalho humano, a segunda, por suas conseqüências, aspira a eliminação total deste” (SCHAFF, 1990, p. 22).

Observa-se que, assim como o sistema industrial tenta combinar eficientemente os fatores de produção não-humanos, ele também busca maximizar o retorno que obtém dos salários através da colocação do homem certo no lugar certo. Esse padrão “universalista” de seleção contrasta nitidamente com os critérios “particularistas” da sociedade pré-industrial. Segundo Landes, “[...] os homens são escolhidos, não por serem quem são ou conhecerem quem conhecem, mas por aquilo que sabem fazer”. E continua:

[...] o concomitante lógico dessa seleção é a mobilidade: de outro modo, como efetivar a escolha? Um sistema industrial competitivo – quer a competição se dê internamente, entre unidades produtoras, quer externamente, com sistemas rivais, ou ambas as coisas – tem que valorizar, portanto, a movimentação fácil da força de trabalho, das qualificações técnicas e do talento administrativo. (LANDES, 1994, p. 563).

Já Guerra (1993, apud FERNANDES, 1997) ressalta que as mudanças na sociedade industrial estão provocando repercussões em diversos níveis da vida, na oportunidade de emprego, na natureza do trabalho e nas experiências sociais. Afirma que o impacto no trabalho tanto pode modificar a sua natureza e condições, com novas

oportunidades de emprego e renda, com a possibilidade de substituição do trabalho monótono e estafante pelo trabalho automatizado, como também, em outra direção, pode gerar repercussões sociais a partir do crescimento do desemprego, especialmente no segmento de serviços.

Observa-se que o progresso científico e tecnológico leva a transformações dependentes da velocidade da resposta, do intensivo uso do conhecimento, da exposição global e da interdisciplinaridade. Para Mônaco (1995), o domínio do conhecimento é o divisor de águas entre países ricos e pobres. Exige mudanças, notadamente, na educação, na infra-estrutura, na gestão de valores éticos e na capacidade criativa de seu povo. É nesse contexto que Mônaco considera essencial a elevação do nível educacional dos trabalhadores brasileiros, para que se ajustem à exigência de contínua atualização de sua competência intelectual.

Srouf (1998) assinala que a introdução da microeletrônica, como nova base técnica para a produção, transformou os trabalhadores em profissionais qualificados e estes passaram a deter co-responsabilidade no processo de produção. Tais fatos, segundo este autor, contradizem a essência da Revolução Industrial e a transcendem de modo radical. Os trabalhadores, responsáveis pela execução das atividades produtivas, retomam a “posse” de seus instrumentos de trabalho. Para ele, não é pouco dizer que a Revolução Industrial consagrou uma dupla separação dos trabalhadores em relação aos meios de produção, ocorrida durante a Idade Moderna: a perda da propriedade econômica e a desqualificação técnica.

É assim que se pode perceber que, nos processos de produção industrial prevalece, em geral, o trabalho braçal, repetitivo, fragmentado, alienante e desqualificado, tão bem representado pelas linhas de montagem. Em contrapartida, nos processos de produção digitais, o tipo dominante de trabalho é mental e polivalente. Enquanto os processos industriais tornam desnecessária a habilidade técnica dos trabalhadores, e os convertem em agentes intercambiáveis – dada a extrema facilidade que existe de substituí-los e para treiná-los –, nos processos de produção digital os trabalhadores possuem escolaridade prévia e alta qualificação técnica. São, por isso mesmo, substituíveis, com maior dificuldade (SROUR, 1998).

Nesta realidade marcada pela exigência de perfis profissionais renovados, ninguém obtém emprego em empresas competitivas sem escolaridade formal.

Ninguém se mantém empregado, tampouco, sem atualizar-se e reciclar-se de forma permanente, através de uma educação continuada.

É nesse contexto que os setores produtivos se viram na necessidade de contar com profissionais qualificados, que pudessem processar grandes quantidades de bens e serviços e que soubessem operar equipamentos sofisticados, o que demandou intensa capacitação prévia.

Em face das transformações permanentes no mundo do trabalho a qualificação não é mais um atributo dos trabalhadores intelectuais e passa a ser generalizada, atingindo todos os trabalhadores empenhados em processos informatizados. As empresas competitivas sentem necessidade de reformular por inteiro a organização do trabalho. As atividades, outrora fragmentadas em tarefas simples, repetitivas, passam a ser agregadas em processos que transferem valor para o cliente. Os trabalhadores desenvolvem as suas atividades em equipes multifuncionais e se responsabilizam por processos completos ou por segmentos de processos, assumindo funções gerenciais.

Nesta mesma linha de raciocínio, Fernandes (1997) observa que houve profundas mudanças no significado do trabalho, pois anteriormente um trabalhador desenvolvia todo o seu ofício, partindo de um aprendizado, tornando-se dono de sua habilidade, concretizando, dessa forma, a sua identidade social. As mudanças tecnológicas estão a exigir processos de qualificação e requalificação contínuos, para atender às novas demandas.

Conforme Quadros (1999), a perda da centralidade da categoria “trabalho” nas análises sociais e o *status* teórico que novas formas de sociabilidade vêm adquirindo parecem derivar de um mesmo processo e, juntos, constituem a base que irá fundamentar um paradigma emergente. Segundo a autora, à medida que algumas questões e comportamentos sociais vão-se tornando expressivos para a conformação do social, tendem a se transformar em temas sociológicos. Assim aconteceu com o trabalho, na sociedade industrial, desde os primeiros esforços sistemáticos para a explicação da realidade social. Tais esforços coincidem com o surgimento do capitalismo e com a conseqüente organização do trabalho produtivo com base na exploração, racionalização e remuneração do trabalho.

## 2.2 A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A palavra qualificação indica habilitação. Assim, *trabalhador qualificado* é aquele que possui certas qualidades; que é habilitado. Qualidade expressa a propriedade, atributo ou condição das coisas ou das pessoas, capaz de distingui-los dos outros e de lhe determinar a natureza. Conforme Resende (2000, p. 37), qualificação designa “[...] o domínio de conhecimentos especializados resultantes de experiência, formação e treinamento, requeridos para a execução de determinados trabalhos, ou exercício de profissões, cargos ou atividades específicas”.

É certo que vivemos um momento da nossa história, em que é muito importante a análise da formação e a qualificação profissional, devido ao cenário de desemprego crescente, com a situação de trabalho extremamente incerta. Neste sentido, vários autores, OFFE (1995); RIFKIN (1995); FRIGOTTO (1998) e ANTUNES (1989), comentam o fim do emprego e a perda da centralidade do trabalho.

Os termos *formação profissional*, *educação profissional*, *qualificação*, *requalificação*, *capacitação*, *competências* e *empregabilidade* assumem novos significados em consequência das intensas mudanças e da nova realidade no mundo do trabalho. Não existe consenso na literatura sobre estas concepções e suas limitações. O debate que se processa sobre a sua natureza envolve diferentes perspectivas nas quais está em jogo a própria noção de qualificação, como destaca Littler (1982, apud CASTRO, 1990). Na maioria das vezes, quase todas essas concepções apóiam-se em contundentes apreciações morais sobre o sentido do trabalho humano e o papel interveniente da tecnologia.

Percebe-se que a denominada revolução tecnológica capitaneada pela microeletrônica e a descoberta de novos materiais acentuou a produção acadêmica no que se relaciona ao nexos entre qualificação e trabalho, na década de 60. Por um lado, há a controvérsia sobre a desumanização do trabalho, fragmentado em face de uma tecnologia alienante (FRIEDMAN & NAVILLE, 1996, apud CASTRO, 1990), e, por outro lado, as expectativas sobre a emergência de novas qualificações necessárias ao novo processo imposto pela tecnologia, passíveis de menor alienação e maior controle sobre o trabalho.



Alguns estudiosos participam deste intenso debate sobre qualificação: LITTLER (1982, apud CASTRO, 1990); KERGOAT (1982, apud CASTRO, 1990); CASTRO & GUIMARÃES (1991); MACHADO (1996); HIRATA (1997); TEIXEIRA (1998); e FRIGOTTO (1998).

Littler (1982, apud CASTRO, 1990) destacou três concepções principais acerca da qualificação, associando-a a um conjunto de características que se expressam nas rotinas de trabalho; ao grau de autonomia do trabalhador; e enquanto base para a atribuição ou aquisição de posições em hierarquias de *status* nas organizações.

Tradicionalmente, a qualificação foi abordada a partir do conjunto de características das rotinas de trabalho, evidenciando, assim, o tempo de aprendizagem no trabalho ou o tipo de conhecimento inerente a uma ocupação.

Essa perspectiva conduz a um sistema ou categorização usado pelas organizações, partindo dos escalões gerenciais. Se, por um lado, essa classificação organiza as relações entre indivíduos ao definirem barreiras que estruturam as possibilidades para suas relações, estabelecendo limites, por outro, nem sempre estão fundadas em características de tipo aquisitivo – como o grau de escolarização, por exemplo. Contrariamente, é comum que esses sistemas de classificação baseiem-se em qualidades, em marcas de identidade que acompanham os indivíduos (como o sexo, a cor, etc.). Esses elementos foram percebidos em KERGOAT (1982, apud CASTRO, 1990) e em HIRATA (1988), quando pontuam que estas classificações fundamentam formas de categorização social (com efeitos de inclusão e exclusão), seja das pessoas portadoras dessas qualidades, ou das tarefas por elas desempenhadas.

Já Teixeira (1998) evidencia duas perspectivas: (1) a abordagem objetivista, na qual os parâmetros que poderiam avaliar o grau de qualificação de uma ocupação poderiam estar no tempo necessário para o aprendizado da função, no nível de autonomia no seu desempenho e no tipo de conhecimento exigido; e (2) a abordagem processual, em que a qualificação seria histórica como parte de um processo em que as relações sociais são reproduzidas. Essas relações refletiriam estruturas de desigualdade não só em nível de classes, mas também em termos de sexo, etnia, linguagem, entre outros: HIRATA (1988); TEIXEIRA (1998).

Essas questões indicam a necessidade de diferenciar a qualificação do posto de trabalho e a qualificação do trabalhador. Esta desperta a atenção para a formação e a experiência mobilizadas para executar uma tarefa (KERGOAT, 1982, apud CASTRO, 1990).

Além disso, Castro & Guimarães (1991, apud CASTRO, 1990, p. 18) dizem ser importante a investigação da qualificação do trabalhador sob a ótica de como o indivíduo identifica e classifica os saberes que mobiliza no exercício profissional.

Observa-se, então, que o trabalhador passa a relacionar o futuro profissional à qualificação para a representação de sua carreira, orientando-se para a busca permanente da escolarização e do aperfeiçoamento técnico.

Essas reflexões indicam que os padrões de qualificação se representam como resultado e processo. Como resultado, expressam-se em qualidades de que os indivíduos são possuidores, e que são construídas ao longo de suas vidas e são, portanto, indicadores de qualificação regras deliberadas de restrição à ocupação, coletivamente produzidas, partilhadas e barganhadas – e não necessariamente em decorrência da natureza mesma da ocupação desempenhada (CASTRO, 1990).

Se a qualificação aparece como algo que se valoriza a todo instante, se ela pode ser encontrada na empresa, no mercado de trabalho, na formação e nas codificações estatais, obriga-nos a pensá-la como uma substância, algo como uma espécie material do trabalho. Dificuldades emergem dentro desse enfoque, tais como: a) a qualificação, como estatuto específico do trabalhador, representa a figura administrativa da tarefa, aparecendo, então, como um conjunto de procedimentos que sancionam a autonomia do trabalhador, sua experiência, seu saber, em suma, a capacidade que ele tem de empregar a si próprio; b) a qualificação não é um modo de reconhecimento e de codificação social das qualidades do trabalho, mas uma maneira de mobilizar, de reproduzir e de adicionar diversas formas de trabalho; e c) dentro da teoria tradicional da qualificação, diz-se que ela existe, mas como um conjunto das normas que as organizações profissionais ou políticas impõem, em um dado momento, na vida de trabalho.

Além disso, diferentemente da tendência predominante nos anos 80, que buscava analisar o que vinha ocorrendo no mercado formal de trabalho, especialmente o das grandes empresas industriais, líderes dos setores tecnologicamente mais

avançados, a Sociologia do Trabalho atual vem lançando cada vez mais seu olhar sobre o conjunto da força de trabalho, buscando não só o que vem acontecendo na atividade econômica como um todo, porém, mais do que isto, nas complexas relações que se estabelecem entre os diferentes setores do mercado de trabalho.

Já Frigotto (1995, apud FARTES, 1998) analisa a questão do ponto de vista da relação entre a exigência de novas qualificações e a educação básica. Busca superar a ideologização, veiculada principalmente pelos organismos internacionais, no sentido de que, na economia mundial, o conhecimento é o principal recurso e estaria ao alcance de todos através da educação. Esta concepção conduz à defesa do trabalhador polivalente, multifuncional, capaz de passar facilmente de um trabalho para outro. Na visão empresarial, em face da reestruturação produtiva sob nova base técnica, isto significa efetivar a reconversão tecnológica dos trabalhadores de modo a tornar a produção mais competitiva (FRIGOTTO, 1995, apud FARTES, 1998).

O que pode ser percebido das colocações feitas, segundo Frigotto (1995, apud FARTES, 1998), é que a valorização da educação, que hoje é agenda de todos os governos, para formar profissionais polivalentes, flexíveis, capazes e criativos, fica subordinada à lógica do mercado, do capital e, portanto, da segmentação e da exclusão.

Leite & Neves (1998) observam que a importante relação que a Sociologia do Trabalho estabeleceu, desde os primórdios, entre qualidade do emprego e qualificação do trabalho vem perdendo seu sentido, à medida que o mesmo trabalho qualificado vem sendo acompanhado da precarização do emprego. Por outro lado, observa-se que este fato não significa que todos os tipos de trabalho estejam tornando-se mais qualificados, o que poderia configurar quadro menos complexo. Pelo contrário, para vários setores do mercado, entre os quais a presença de jovens e mulheres se sobressai, a precarização do emprego acompanha a manutenção do trabalho desqualificado e destituído de conteúdo que abunda no mercado informal e, ao invés de marginal, se torna cada vez mais interconectado com o mercado formal, alimentado pelo processo de terceirização e subcontratação que vem rapidamente se difundindo entre as grandes empresas.

Já na visão de Druck (2001), esse contexto de mudanças ora presenciado traz reflexos diretos sobre o trabalho e as pesquisas têm mostrado deslocamentos

substanciais nos conteúdos do trabalho e nas novas exigências de perfis profissionais e de novas qualificações, motivadas por inovações tecnológicas ou organizacionais. Ainda de acordo com a autora, o número de homens e mulheres qualificados e desempregados é crescente e, paralelamente a isso, observa-se que a flexibilização tem ocasionado um processo de precarização do trabalho (insegurança, piores condições de saúde e riscos, alta competitividade entre pares, desmotivação), de precarização do emprego (instabilidade, falta de vínculo, subcontratação, temporários) e do crescimento galopante da informalidade do mercado de trabalho, em que as condições de sobrevivência são extremamente perversas, animadas pela máxima de 'cada um por si' ou de 'todos contra nós', e exigem uma adaptabilidade, flexibilidade e criatividade extremas, reunidas sob o rótulo de empregabilidade (DRUCK, 2001).

A compreensão dessa temática, na opinião de Teixeira (1998), conduz a visões diferenciadas, expressas pelas perspectivas otimista, pessimista e a que procura incorporar as duas leituras anteriores. A denominada perspectiva otimista é baseada na compreensão de que as tecnologias sofisticadas encarregariam as máquinas das atividades rotineiras, reservando ao trabalhador as tarefas mais complexas, que exigiriam uma força de trabalho com níveis superiores de qualificação, bem remunerada, comprometida e autônoma. Já a perspectiva pessimista argumenta sobre a progressiva e inexorável degradação do trabalho no mundo durante o século XX, na qual uma das preocupações principais daqueles que criam inovações tecnológicas é reduzir as necessidades de trabalhadores qualificados e transformar as tarefas em rotinas, favorecendo a expropriação do conhecimento, tornando a mão-de-obra barata e facilmente substituível.

Finalmente, pode-se observar que a perspectiva que busca incorporar as duas anteriores, enfatizando o caráter contraditório e complexo de alterações na qualificação e a tensão existente no âmbito das novas formas de organização do trabalho. Nesse enfoque, qualificação e degradação do trabalho diante da introdução de inovações tecnológicas não seriam processos excludentes, mas tendências conflitantes que poderiam existir no mesmo espaço.

Diante dessa exposição, fica evidente que a qualificação para o trabalho se relaciona a uma qualificação coletiva resultante da organização da produção social. Para Teixeira (1998), o saber do homem é o saber de um sujeito ativo, consciente,

objetivante, capaz, portanto, não apenas de conceber, mas de realizar com responsabilidade as suas escolhas, para o que seriam pré-requisitos o conhecimento, a experiência, a autoridade e condições materiais.

Interessa examinar que o debate da qualificação profissional vem sendo discutido sob diversos ângulos, na maioria das vezes relacionados aos modelos de desenvolvimento econômico. É assim que a noção de capital humano foi vinculada ao movimento de modernização capitalista por meio da propagação do modelo fordista de desenvolvimento. Essa concepção enfoca o capital humano como processo de formação, educação e habilidades necessárias dos trabalhadores. Essa concepção é identificada em HIRATA (1994); PAIVA (1995) e DRUCK (2001), entre outros.

Já Deluiz (1995, apud FRIGOTTO, 1998) detém-se na análise das qualificações profissionais e suas implicações para a formação profissional. Como consequência da dinâmica da inovação tecnológica e organizacional da produção, colocam-se mudanças das qualificações profissionais. Para a autora, “[...] uma perspectiva de formação para o trabalho, que pretenda ultrapassar a visão pragmatista de adequação da força de trabalho às necessidades da modernização econômica, deve apontar para as dimensões profissional e política”. Isso implicaria integrar os diferentes saberes e na preparação do indivíduo para atuar na esfera do trabalho e da cidadania (DELUIZ, 1995, apud FRIGOTTO, 1998, p. 105).

Ainda nessa perspectiva, a Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional – SEFOR, do Ministério do Trabalho, elaborou um projeto de educação profissional – o PLANFOR, pelo qual pretende resgatar a qualificação, entendida por este órgão, como a recuperação e a valorização da competência profissional do trabalhador, que não seja apenas uma questão de desempenho técnico, mas também de cidadania.

### 2.2.1 EDUCAÇÃO: a perspectiva da formação profissional

Educação, do latim *educatio*, significa o ato ou efeito de educar. É o processo de desenvolvimento da capacidade física, intelectual e moral da criança e do ser humano em geral, visando a sua melhor integração individual e social; os

conhecimentos ou as aptidões resultantes de tal processo, preparo; o cabedal científico e os métodos empregados na obtenção de tais resultados, instrução, ensino; aperfeiçoamento integral de todas as faculdades humanas.

Demo (2000) concebe a educação como um processo formativo, no sentido reconstrutivo humano, não algo na ordem de mero treinamento, ensino, instrução; enquanto esses termos indicam uma influência apenas de fora para dentro e de cima para baixo, formação toma o aluno como ponto de partida e de chegada.

Já a Constituição brasileira, em seu artigo 205, trata da educação como fator decisivo de um direito do cidadão. Com base nos dispositivos constitucionais, foi promulgada a Nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei Darcy Ribeiro), em 20 de dezembro de 1996. A Reforma do Ensino é identificada como Lei nº 9.394, a qual, em seu Título V, Capítulo II, “Da Educação Básica”, Seção I, Art. 22, preceitua:

A educação básica tem por finalidades desenvolver o educando, assegurando-lhe a formação comum indispensável para o exercício da cidadania e fornecer-lhe meios de progredir no trabalho e em estudos posteriores. (BRASIL, 1996)

A educação, sobretudo a profissionalizante, é um dos pontos em comum e elemento essencial na experiência histórica de desenvolvimento dos países industrializados. No Brasil, a preocupação com a educação popular data do século XIX. Antes disso, o sistema de educação jesuítico era o único existente no vice-reino do Brasil, e o banimento da Companhia de Jesus, em 1759, acarretou o desmoronamento de todo o aparelho da educação colonial.

Os anos 80, marcados pela globalização e por uma nova correlação de forças políticas na esfera internacional, a educação assume, mais uma vez, centralidade no discurso dominante e nas políticas governamentais, sendo convertida em resposta estratégica às necessidades impostas pelas aceleradas mudanças tecnológicas e pela nova ordem de competição internacional. No Brasil, como em tantos outros países, as políticas educativas adotadas apresentam como característica o fato de sua elaboração estar relacionada à questão do emprego (MORAES, 1999).

Algumas idéias passaram a constituir, na primeira metade dos anos 90, um núcleo consensual do pensamento e das manifestações públicas relativas à educação.

Entre elas, Paiva (1995) identifica o reconhecimento da centralidade da educação não apenas para o desenvolvimento socioeconômico em geral, mas para a determinação da posição relativa dos países num momento de reinserção e realinhamento no cenário internacional. Segundo a autora, isto ocorre quando tem lugar um profundo reordenamento social das profissões e mudança de feição do perfil de qualificação da força de trabalho. Estamos frente a frente de uma redefinição dos requisitos e das características que devem marcar a educação oferecida nesse novo milênio e, em conexão, uma nova maneira de focar a formação profissional em todos os níveis.

Diante de um contexto socioeconômico, marcado pela intensa competitividade, observa-se que a educação valorizou-se no mundo contemporâneo, passando a ser considerada como um grave problema social, por conta, principalmente, da relevância que assume o conhecimento na vida moderna e, também, por estar associada a uma possível resposta ao processo de crescimento e desenvolvimento da economia do país, que necessita de trabalhadores qualificados (DRUCKER, 2000; SEVERINO, 2000 e SEGNINI, 2000).

Também nessa perspectiva, Demo reconhece que a educação e o conhecimento, como querem a CEPAL (Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe) e a OREALC (Escritório Regional de Educação para a América Latina), são “[...] o eixo da transformação produtiva com equidade”. Afirmativa por demais forte para a realidade da América Latina, com desigualdades sociais tão profundas, mas também são fontes da exclusão que mais atormenta a humanidade hoje: o desemprego estrutural (DEMO, 2000, p. 46).

Enquanto Rifkin (1995) diz que as novas tecnologias prometem substituir as mentes humanas, colocando máquinas inteligentes no lugar dos seres humanos em toda a escala da atividade econômica, causando implicações tão profundas e de longo alcance; Frigoto (1998), salienta que a crise do trabalho assalariado, entendida como o aumento exponencial do desemprego estrutural e precarização do trabalho, constitui-se num dos problemas políticos e psicossociais mais agudos da história humana e, ao mesmo tempo, explicita uma das contradições mais profundas do fim do século passado. A classe trabalhadora, que sempre lutou pela redução da jornada de trabalho e liberação do tempo livre, empenha-se hoje, desesperadamente, para manter-se empregada mesmo à custa da perda de direitos duramente conquistados. Essas são

apenas algumas das conseqüências que podem ser geradas pela inovação tecnológica, que gera o desemprego estrutural.

Assim, observa-se que a economia competitiva alimenta-se do conhecimento moderno e inovador e, ao mesmo tempo, substitui em escala crescente o trabalhador pelos processos informacionais e exige dele maior qualificação. Nesse sentido, percebe-se a idéia da necessidade da reconstrução do conhecimento para desfazer os males que ele próprio ocasiona. (RIFKIN, 1995; CATANI, 1997, apud TEIXEIRA, 1998 e ANTUNES, 1999).

Entretanto já existe o reconhecimento, nos países capitalistas, de que do jogo de mercado, apenas, não acarreta a obtenção de níveis aceitáveis de equidade social. Existe a consciência de que a qualidade e a efetividade dos conhecimentos obtidos na base do sistema são fundamentais não apenas para o acesso a outros níveis, mas para enfrentar o tipo de demanda por qualificação inscrita nas características do mundo contemporâneo.

Para Paiva (1995), a mesma questão, colocada para os países periféricos, tem dupla face. Trata-se de fazer um esforço de universalização, incluindo-se aí o combate ao desperdício que se configura através da repetência, da evasão e da aprendizagem incompleta.

É reconhecido que a modernização da economia brasileira exige que questões relacionadas à formação e à qualificação profissional sejam resolvidas. Mister se faz a implantação de novas tecnologias, a aprendizagem de novos processos de trabalho, de novos modelos de gestão empresarial, para que as empresas brasileiras se tornem competitivas. Sem aprendizado, não há como lidar com a competitividade num mercado global e altamente seletivo.

A educação passa, dessa forma, a assumir papel relevante para dotar o País das capacidades de acompanhar o avanço tecnológico e promover a flexibilidade do mercado de trabalho, como uma condição de elevar a produtividade, de inserir-se no mercado internacional e retomar o crescimento econômico. A educação emerge, nesse contexto, como uma alternativa para prover as organizações da qualidade da mão-de-obra necessária para melhorar o desempenho das empresas brasileiras (GÍLIO, 2000 e SEGNINI, 2000).



Esse regresso ao planejamento da educação visa, assim, conceber estratégias de eficiência que conduzam à aprendizagem efetiva, à qualificação real, passível de ser demonstrada na prática profissional e na vida diárias, em seus mais diferentes aspectos.

Segundo o Art. 1º da Lei Federal nº 9.394, de 20.12. 96, a educação abrange os processos formativos que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais. Em seu § 2º, diz que a educação escolar deverá vincular-se ao mundo do trabalho e à prática social. O art. 2º afirma que a educação tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

O art. 39 da Lei citada diz que a educação profissional (EP), integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, conduz ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva, e será desenvolvida em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho.

Observa-se que existe uma preocupação do Estado em promover a educação para o trabalho, através da oferta de cursos de educação profissional, como uma forma de permitir o desenvolvimento da cidadania e possibilitar ao trabalhador conseguir e/ou permanecer no emprego. Entretanto é notório que as ações envidadas nesse sentido não têm logrado o êxito necessário à institucionalização da EP como instrumental do trabalhador cidadão. As ações ainda estão distanciadas da realidade do mercado produtivo e dissociadas do cotidiano do trabalhador.

Com efeito, no início da crise do modo de regulação social fordista (anos 50-60), a educação formal e a qualificação profissional apareciam como formadoras de capital humano. Este conceito, mesmo sendo expressão de uma leitura economicista, engendrava uma perspectiva integradora vinculada à tese do pleno emprego. Difundia-se a ideologia de que o investimento no capital humano permitiria a países subdesenvolvidos desenvolverem-se, e aos indivíduos, a garantia de melhores empregos, maior produtividade e, por essa via, mobilidade e ascensão social. Hoje, a educação formal e a qualificação são situadas como elementos de competitividade, reestruturação produtiva e empregabilidade (FRIGOTO, 1998).

A educação, para Gílio (2000), apresenta-se como a principal e mais importante estratégia, pois está indissoluvelmente ligada ao processo de desenvolvimento econômico, à medida que se buscam soluções tanto para os problemas sociais brasileiros quanto para a inserção da economia brasileira no mercado internacional, ou para a construção de um novo ciclo ou modelo de desenvolvimento.

A educação, como processo pedagógico sistematizado de intervenção na dinâmica da vida social, é considerada hoje objeto de estudos científicos com vistas à definição de políticas estratégicas para o desenvolvimento integral das sociedades. Ela é entendida como mediação básica da vida social de todas as comunidades humanas. Esta reavaliação, que levou à sua revalorização, não pode, no entanto, fundar-se apenas na sua operacionalidade para a eficácia funcional do sistema socioeconômico, como muitas vezes tendem a vê-la as organizações oficiais, grandes economistas e outros especialistas que focam a questão sob a perspectiva da teoria do capital humano. Assim,

[...] a educação não poderá mais ser vista como processo mecânico de desenvolvimento de potencialidades, Ela será necessariamente um processo de construção, ou seja, uma prática mediante a qual os homens estão se construindo ao longo do tempo. (SEVERINO, 2000, p. 68)

Demo concorda que a educação não pode ser tratada apenas sob o ponto de vista do favorecimento que pode oferecer à questão econômica, e reitera que um dos mandamentos mais fundamentais dos sistemas educativos é humanizar o conhecimento, para além de favorecer processos inovadores. Para esse autor,

[...] o ser humano não pode ser desconstruído todo dia, como qualquer produto de mercado ou um computador que, literalmente, morre de véspera. Quando entra no mercado, já está superado.(DEMO, 2000, p. 47)

Neste sentido, tanto Severino como Demo indicam que a ressignificação dos processos sociais e, no seu âmbito, dos processos educacionais não se restringe a essa funcionalidade operatória. Se, de um lado, é a realidade dos fatos que permite que a educação tenha alguma incidência social, de outro, essa eficácia só ganha

legitimidade humana se se referir à significação que ultrapasse sua mera facticidade e seu desempenho operacional.

Entendimentos dessa natureza incluem a educação numa perspectiva instrumental, que se expressa como se fosse capaz de garantir o emprego ou, até mesmo, o trabalho (SEGNINI, 2000).

## 2. 2.2 A formação profissional

Presenciamos um tempo em que o abandono da certeza não é apenas a abertura necessária ao avanço do conhecimento e ao progresso humano, mas um tempo no qual se observam o crescimento e a capacidade de produzir riquezas, em que a incerteza sobre a sobrevivência aumenta.

A questão da educação como parte do processo de qualificação profissional é percebida por Ferreira (1993), quando aduz que os fins do processo educacional brasileiro são: a) auto-realização do indivíduo; b) qualificação para o trabalho, e c) preparo para o exercício consciente da cidadania.

A novidade parece estar presente no item b, porque nunca antes da moderna sociedade de mercado foi colocada sobre os ombros da educação a missão de se conectar diretamente com o mundo do trabalho. A citada autora lembra que o trabalho não atingiu, de um só salto, esse *status* de finalidade autônoma – a educação. Num primeiro momento da modernidade ocidental, o trabalho adquiriu visibilidade como atributo da cidadania e se ligou à educação até a generalização, no século passado, do fenômeno industrial.

Por sua vez, Mello (2000) relaciona o que espera do sistema educacional: a) novo perfil da mão-de-obra: flexibilidade, iniciativa, habilidades cognitivas, capacidade de comunicação, etc.; b) qualificação da população para a cidadania: sintonias com movimentos sociais de novo tipo, menos hierarquizados, mais efêmeros, menos ideologizados, flexíveis e avessos ao corporativismo tradicional; c) novos parâmetros de difusão do conhecimento: manejo da informática e dos novos meios de comunicação, e d) contribuição para uma nova dimensão ética da esfera social:

austeridade contra a predação, solidariedade contra a violência, diversidade e tolerância contra o consumismo e as desigualdades de *status*.

Pela exposição acima, observa-se que os itens a, b e c relacionam-se diretamente com a qualificação para o trabalho, configurando-se como uma educação voltada para o mercado. O item d, mesmo fugindo do aspecto estritamente utilitário, apresenta a ética como necessária para trabalhar na relativização de conflitos, contribuindo para a formação de uma esfera social consensualmente construída.

Segnini (2000) salienta que o desemprego já não é resultado da ausência de crescimento econômico, mas se tornou inerente ao próprio crescimento econômico. No Brasil, essa relação nunca se havia dado de forma intensiva; talvez a melhor expressão do avanço do capitalismo no Brasil seja, justamente, o registro da profunda heterogeneidade produtiva e desigualdade das relações de trabalho.

Ainda segundo a autora, o mercado de trabalho brasileiro não conseguiu estabelecer uma situação em que o emprego formal (aquele que possibilita garantias e direitos sociais) tenha-se tornado algo generalizado para o conjunto da população; ao contrário, criou-se um mercado altamente flexível com situações completamente diferenciadas e, em grande medida, precárias (SEGNINI, 2000).

Pochman (1998, apud SEGNINI, 2000) salienta que, considerando o período 1940-1980, é possível observar um crescimento das relações formais de trabalho no Brasil, que ocorrem, sobretudo, por força da introdução do projeto da industrialização nacional, bem como devido à institucionalização das relações de trabalho da CLT, em junho de 1943.

O contexto de profundas mudanças tem suscitado o interesse pela categoria trabalho, trazendo à tona muitas questões a seu respeito, que enfocam as transformações que vem sofrendo em face da utilização de tecnologias avançadas e do surgimento de novos modelos de gestão, que impõem uma reorganização dos processos produtivos, e um novo “olhar” sobre o trabalho, que assume significados diversos diante da necessidade sentida pelo trabalhador de se adaptar, de se qualificar e, em tantos momentos de sua trajetória profissional, se requalificar, para se manter enquadrado no segmento produtivo.

Conforme Neves (apud SOUZA, 1998), a formação da classe trabalhadora no mundo contemporâneo deve ser concebida a partir da consideração de dois aspectos:

a formação profissional, em seu sentido lato, e a formação profissional em seu sentido estrito. No primeiro aspecto, a formação profissional refere-se às ações educativas da sociedade capitalista contemporânea que visam a conformação técnica, política e cultural da força de trabalho às necessidades da civilização urbano-industrial, presididas pela lógica científica da organização do trabalho e das relações de produção. Nessa concepção, a formação profissional identifica-se com escolarização.

Esse entendimento pode ser percebido também na LDB quando trata das finalidades da Educação Básica, em seu art. 22:

*A educação básica tem por finalidades desenvolver o educando, assegurando-lhe a formação comum indispensável para o exercício da cidadania e fornecer-lhes meios para progredir no trabalho e em estudos posteriores. (BRASIL, 1996)*

No sentido estrito, a formação profissional no mundo contemporâneo refere-se a um ramo do sistema educacional destinado à atualização técnica, política e cultural permanente da força de trabalho escolarizada, após o seu engajamento potencial ou efetivo no mundo da produção. Nessa perspectiva, seu principal objetivo é criar aptidões para o trabalho na sociedade, através da contínua atualização técnico-produtiva da força de trabalho. Identifica-se, portanto, com a chamada educação profissional, presente também na LDB, em seu art. 39, que diz: “A educação profissional, integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, conduz ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva” (BRASIL, 1996).

As definições apontadas indicam que existe uma ampliação da concepção de formação profissional, que ultrapassa a visão do senso comum e passa a denotar uma prática propalada do mundo contemporâneo, envolvendo desde a escolarização básica até ações educativas voltadas para o desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva. Essa formação pode acontecer, assim, tanto no âmbito da escola regular, quanto no das instituições de ensino profissionalizante, quebrando a dicotomia entre formação profissional e escolarização, entre trabalho e educação.

A ótica do trabalho impõe, como objetivos da formação profissional, a identificação dos princípios que presidem a relação ativa entre homem e natureza e a

relação orgânica entre os homens e os outros homens ao longo da história; a apreensão dos fundamentos e dos conteúdos do trabalho em determinado padrão de desenvolvimento científico e tecnológico da produção em nível internacional, de modo a intervir autonomamente nesse processo; a solidificação de uma consciência moral que atenda aos objetivos éticos de solidariedade e participação cidadã (NEVES, apud SOUZA, 1998).

A educação passa a ser vista, dessa forma, como um processo de aquisição de conhecimentos necessários ao homem no seu intercâmbio com a natureza e com os outros indivíduos.

Muitos são os autores que relacionam a educação e a formação profissional como questões centrais da discussão sobre o mundo do trabalho devido ao caráter instrumental de que se revestem. Segnini (2000) diz que a educação e a formação profissional aparecem como capazes de possibilitar a competitividade e intensificar a concorrência, adaptar trabalhadores às mudanças técnicas e minimizar os efeitos do desemprego.

Severino (2000) indica que o trabalho deve ser entendido não como uma mera operação técnica sobre a natureza, mas como a densa relação dos homens com ela. Daí a sua caracterização como a esfera produtiva, a esfera da prática econômica, mediante a qual os homens podem prover a conservação de sua existência física. Entretanto a prática produtiva dos homens não se dá como trabalho individual: ela é, antropologicamente falando, expressão necessária de um sujeito coletivo, ou seja, a espécie humana só é humana à medida que se efetiva em sociedade. Não se é propriamente humano fora de um tecido social, que constitui o solo de todas as relações sociais, não apenas como referência circunstancial, mas como matriz, placenta que nutre toda e qualquer atividade posta pelos sujeitos individuais.

Aponta, ainda, que a educação não é a alavanca da transformação social. Porém a educação, como também outras formas de ação sociocultural, está diretamente relacionada às condições da economia (SEVERINO, 2000).

### 2.2.3 Histórico da educação profissional no Brasil

Uma das primeiras iniciativas de educação profissional de que se tem notícia no Brasil, segundo consta no Programa de Desenvolvimento de Docentes do SENAC (2000), estava voltada para jovens de classes menos favorecidas, e destinava-se a amparar os órfãos e os demais desvalidos da sorte. Foi no período de 1808 a 1815, durante a estada do Príncipe Regente D. João no Brasil, que o governo se voltou para a educação profissional, criando o Colégio das Fábricas. A partir daí, várias foram as tentativas dos Governos de instalarem escolas que pudessem permitir, às pessoas carentes, a aquisição de uma profissão e entrar no mercado de trabalho. Fatos dessa natureza motivaram a criação do SENAI e do SENAC em 1942 e 1946, respectivamente (PDD-SENAC, 2000).

Em 1997, o Governo Federal trata da educação profissional e em seu Decreto Federal nº 2.208, de 17.04.97, em seu art. 1º, decreta que a educação profissional tem por objetivos:

- I – Promover a transição entre a escola e o mundo do trabalho, capacitando jovens e adultos com conhecimentos e habilidades gerais e específicas para o exercício de atividades produtivas;
- II – Proporcionar a formação de profissionais, aptos a exercerem atividades específicas no trabalho, com escolaridade correspondente aos níveis médio, superior e de pós-graduação;
- III – Especializar, aperfeiçoar e atualizar o trabalho em seus conhecimentos tecnológicos;
- IV – Qualificar, reprofissionalizar e atualizar jovens e adultos trabalhadores, com qualquer nível de escolaridade, visando a sua inserção e melhor desempenho no exercício do trabalho.

Ainda de acordo com esse decreto, em seu art. 4º, a educação profissional é destinada a proporcionar, ao cidadão trabalhador, conhecimentos que lhe permitam reprofissionalizar-se, qualificar-se e atualizar-se para o exercício das funções demandadas pelo mundo do trabalho, compatíveis com a complexidade tecnológica do trabalho, o seu grau de conhecimento técnico e o nível de escolaridade do aluno, não estando sujeita à legislação regulamentar. Este é o tipo de educação profissional que está em discussão neste trabalho.

De acordo com o Ministério do Trabalho (1999), o modelo institucional da Educação profissional no Brasil já passou dos 50 anos. Foi na década de 40 que se formatou e se consolidou sua institucionalidade, muito embora alguns institutos sejam muito anteriores a essa data. Assim, uma institucionalidade da EP consolida-se, marcada pelos seguintes traços:

- Dicotomia entre educação geral e profissional: consolida-se a partir dos anos 40, a dupla vertente do sistema educacional: de um lado, para as elites e classe média, a formação generalista, acadêmica, propedêutica ao ensino superior; de outro, para quem precisava trabalhar logo, a formação profissional, inclusive substitutiva da educação básica não completada;
- Organização de instituições nacionais, numa relação de concessão-tutela tipicamente populista, financiadas com recursos públicos, mediante contribuições compulsórias sobre a folha de pagamento, mas geridas pelo setor empresarial privado – SENAI e SENAC, seguidos por seus pares sociais – SESI e SESC;
- Consolidação do estatuto da aprendizagem como modelo pedagógico, organizacional e legal da formação profissional para a indústria, apoiado nos mecanismos da legislação trabalhista (CLT);
- Estruturação de uma rede de ensino técnico-vocacional, especialmente nas esferas estadual e federal, supostamente orientada a superar a dicotomia entre educação geral e profissional, mas, na prática, gradativamente reforçadora dessa separação;
- Cristalização da aliança Estado-empresariado na tutela das instituições e mecanismos vigentes (escolas técnicas, SENAI, SENAC), sem participação de sindicatos ou de outras representações de trabalhadores.

Esse quadro institucional se manteve até o início dos anos 80, quando as intensas mudanças de natureza econômica, política, de organização empresarial, trabalho e qualificação na sociedade brasileira e latino-americana nos anos 80 e 90 o fragilizaram.

Conforme o Ministério do Trabalho (1999), as abordagens da crise da sociedade moderna, a partir dos anos 70, colocaram em xeque a própria categoria trabalho.



#### 2.2.4 Estágio atual dos programas de qualificação profissional no Brasil

No Brasil, como em vários outros países, o desenvolvimento da produção no quadro do regime de acumulação fordista/taylorista foi embasado na produção em massa de bens padronizados através do uso de máquinas especializadas, não-flexíveis e com recurso a uma massa de trabalhadores semiqualeificados.

Diante desse modelo, observa-se que a qualificação do trabalhador era vista sob o aspecto do adestramento, ensinando-o a executar o seu ofício através do uso de um método padrão. Operário qualificado era aquele capaz de fazer o seu trabalho de acordo com a rotina estabelecida pela organização.

A emergência de um novo paradigma de produção industrial alternativo à produção de massa taylorista/fordista é representada, segundo autores como Piore & Sabel (1984, apud HIRATA, 1994) ou Coriat (1991, apud HIRATA, 1994), pelo modelo empresarial japonês, e o Brasil, ao se dar conta da sua ineficiência empresarial, volta os olhos para os processos adotados pelo Japão.

As características desse modelo são essencialmente o trabalho cooperativo em equipe, ausência de demarcação das tarefas a partir dos postos de trabalho e tarefas prescritivas a indivíduos, o que implica um funcionamento fundado sobre a polivalência e a rotação de tarefas. Segundo Magaud & Sugita (1992, apud HIRATA, 1994), o trabalhador japonês não tem uma visão fragmentada, mas uma visão de conjunto dos processos de trabalho em que atua. Tal visão de conjunto é necessária para julgar, discernir, intervir, resolver problemas, propor soluções.

As qualificações exigidas por esse “novo modelo produtivo” contrastam com as relacionadas à lógica taylorista e incorporam a concepção de competências: trata-se da capacidade de pensar, de decidir, de ter iniciativa e responsabilidade, de fabricar e consertar, entre outras.

Hirata (1994) assinala que a ruptura se dá com esse paradigma dominante da qualificação em meados dos anos 80. Vinte anos após os primeiros estudos sobre as conseqüências das novas tecnologias sobre a qualificação, autores como Coriat, Freyssenet e Kern & Schumann constataam uma requalificação ou uma reprofissionalização, com o aprofundamento da automatização de base microeletrônica nas indústrias.

Os novos modelos de produção estão diretamente relacionados à requalificação, em face de sua adoção por empresas que introduzem organizações do trabalho do tipo “qualificadora” (Zarifian, 1992, apud HIRATA, 1994), tanto pelas oportunidades de formação profissional derivada das inovações tecnológicas, quanto pelas próprias modalidades de execução das atividades produtivas.

No primeiro caso, já se relacionam os novos processos produtivos e de gestão organizacional, que pressupõem novas habilidades, qualificações e competências, para o exercício da profissão ou tarefa. Assim, o trabalhador, para atender à demanda produtiva, deve estar permanentemente atualizado nos conhecimentos necessários ao desempenho de sua função.

Outrossim, sabe-se que a inovação tecnológica tem atingido velocidade e diversidade que a sociedade tanto incorpora como descarta com crescente rapidez, e logo o novo torna-se anacronismo. No âmbito da produção, essa dinâmica está presente na necessidade de qualificação sempre renovada da força de trabalho, motivada por essa intensidade e velocidade da mudança. Em função do quadro pelo qual passa o mundo do trabalho, profissões e postos de trabalho são extintos, outros tantos são criados e outros, ainda, se transformam. Isso faz com que a oferta de formação e qualificação profissional tenha que se renovar com agilidade, possibilitando-se, continuamente, novos cursos e novos conteúdos que atendam um público cada vez maior e diferenciado.

Conforme pesquisa do DIEESE (1998), análises e projeções indicam que o trabalhador, no Brasil, passará, em média, por três requalificações totais, ou seja, uma pessoa terá que mudar de profissão três vezes ao longo da vida, e mudar muitas vezes de forma radical, para conseguir inserção no mercado de trabalho.

A aparente contradição entre as crises das profissões e a ênfase atual na formação contínua, reforça a possibilidade da mudança na concepção da preparação para o trabalho. Chega-se, dessa forma, a um dos elementos centrais da formação profissional contemporânea e que é o contraponto a essa instabilidade e imprevisibilidade profissional. Trata-se do papel que a educação formal passa a ter na preparação para o trabalho, respondendo ao desafio de que o trabalhador deverá estar apto a adaptar-se às novas exigências rapidamente. Agora, mais do que nunca, para o bom desempenho do profissional é necessário que o trabalhador possua habilidades

que são desenvolvidas no processo da educação básica. Isso torna a escolarização um fator essencial de produção para o empresariado. Por isso o debate universal que relaciona educação ao trabalho, à qualificação profissional e ao desenvolvimento de competências.

De acordo com Paiva (1993), o mundo moderno exige, no mínimo, bom domínio da linguagem oral e escrita, conhecimentos científicos básicos e iniciação à linguagem da informática. Elevando fortemente as necessidades de qualificação, a “[...] microeletrônica lançou por terra grande parte da discussão anterior sobre as relações entre produção e qualificação, deu suporte ao revigoramento de uma nova economia da educação e estabeleceu bases mínimas de educação dos povos no interior do novo paradigma em desenvolvimento” (PAIVA, 1993, p. 311).

Já Filgueiras (1998, p. 6) acentua que a qualificação nem sempre significa garantia de emprego:

*Muito embora o nível de qualificação dos trabalhadores possa se constituir em uma importante arma de competitividade e desenvolvimento, isto não se traduz, necessariamente, na garantia de bons empregos e elevados rendimentos para todos os trabalhadores. O recurso à mão-de-obra menos qualificada, através da terceirização e outras formas de precarização do trabalho, vem sendo amplamente utilizado como fator de competitividade de em presas e países..*

Nesse contexto, o Brasil encontra-se numa situação difícil por dispor de uma população adulta pouco e mal escolarizada e uma estrutura educacional que não responde aos requisitos modernos para a qualificação de sua força de trabalho em idade adulta. Cada vez mais o conhecimento constitui um ponto de apoio para a sobrevivência dos indivíduos, da sociedade e das empresas. A principal missão dos dirigentes de organizações será desenvolver o potencial humano, seus conhecimentos, habilidades e competências, com autodisciplina decorrente da autonomia e da responsabilidade. Essa situação evidencia a importância da implementação de políticas que concretizem programas que efetivamente contribuam para a elevação da condição de empregabilidade dos trabalhadores brasileiros.

Para Gramigna (2002), o fato de estarmos vivendo em uma economia globalizada vem instigando o dirigente brasileiro a demandar esforços no

realinhamento de suas práticas de gestão como forma de assegurar-se a competitividade, uma vez que a descoberta da ineficiência dos antigos modelos, constatada desde a abertura do mercado brasileiro em 1991, fez com que se despertasse para questões que asseguram o diferencial de mercado, tais como: competências fundamentais, gestão de pessoas, gestão do conhecimento e inovação. O Brasil experimentou diversas práticas de negócios, podendo-se destacar, como as de maior influência no comportamento e na cultura empresarial e no gerenciamento de pessoas, o Desenvolvimento Organizacional (no final da década de 70 e início de 80), a Qualidade Total (na década de 80) e a Reengenharia (na década de 90).

Ainda para essa autora, o Desenvolvimento Organizacional foi um dos modelos mais significativos e fez com que dirigentes repensassem suas empresas, dando um salto qualitativo na maneira de gerenciar as pessoas. Ainda na década de 80, o movimento da qualidade inicia-se com a crença de que o componente humano fazia a diferença. A década de 90 é reconhecida, no Brasil, como a dos serviços e das competências. Estabelecida a guerra entre mercados cada vez mais competitivos, o mundo começou a formar blocos comerciais, o que exigiu das nações envolvidas nesse processo flexibilidade, agilidade, inovações e mobilização das pessoas (GRAMIGNA, 2002).

Nesse contexto, o Brasil é forçado a mobilizar forças no sentido de adquirir condições de competir. Nessa fase, descobre o cliente como fonte de riqueza e adota as práticas de qualidade total. O *benchmarking* passa a ser utilizado e o Japão foi o alvo, como símbolo de uma nação com economia em crescimento.

Ainda nos anos 90, a reengenharia chega ao País e provoca resultados indesejados, com perdas de talentos e saberes, e foi assim que o Brasil descobriu que havia falta de investimentos no potencial humano, e a gestão por competência passa, então, a ser o movimento da vez.

Em face desses novos requisitos, Zarifian (1991) sistematiza as competências construídas ao longo da vida, que passam a ser incorporados por algumas empresas brasileiras: a) o saber fazer, que recobre dimensões práticas, técnicas e científicas, adquiridas formalmente e/ou por meio da experiência profissional; b) o saber ser, incluindo traços de personalidade e caráter, que detém os comportamentos nas

relações sociais de trabalho, e c) o saber agir, subjacente a exigências de intervenção ou decisão diante de eventos”. (ZARIFIAN, 1991, p. 119).

Ao que Paiva (1995, p. 77) ressalta, lembrando que as “[...] características da era contemporânea exigem conhecimento efetivo, capacidade de utilizá-lo e flexibilidade para adaptá-lo a novas condições”.

É assim que o estágio atual dos programas de qualificação profissional, no Brasil, repousa no modelo adotado pelo PLANFOR, que procura desenvolver habilidades e competências, através de estratégias que buscam produzir avanços conceituais que envolvam temas relacionados às transformações em curso no campo do trabalho, visando promover articulações institucionais com agências de ensino e formação profissional e apoio à sociedade civil mediante ações de qualificação e requalificação profissional, privilegiando desempregados e populações excluídas socialmente. Tal modelo assume relevância em todas as esferas administrativas do País e pode-se perceber um movimento do governo no sentido de implementar programas que possam qualificar a sua mão-de-obra como forma de conseguir níveis crescentes de competitividade. Observa-se, assim, a busca pela superação do paradigma da polarização das qualificações, dominante desde o final da década de 70, por uma emergência do modelo da competência.

#### 2.2.5 A noção de competência

A palavra competência vem do latim *competentia* e significa a qualidade de quem é capaz de apreciar e resolver certo assunto, fazer determinada coisa; capacidade, habilidade, aptidão, idoneidade.

A palavra competência é, normalmente, utilizada para designar pessoa qualificada para realizar algo. Este é o uso comum. O dicionário Aurélio Século XXI (2002) da língua portuguesa, define competência como a capacidade, aptidão. Já o *Dicionário Webster* da língua inglesa, apresenta como definição para esse verbete, a “[...] qualidade ou estado de ser funcionalmente adequado ou ter suficiente conhecimento, julgamento, habilidades ou força para determinada atividade” (apud FLEURY & FLEURY, 2001, p. 18).

Isamberti-Jamati (1997, apud Brandão & Guimarães, 2001) apontam que, no fim da Idade Média, a palavra competência era associada essencialmente à linguagem jurídica. Dizia respeito à faculdade, atribuída a alguém ou a alguma instituição, de apreciar e julgar certas questões. Por extensão, o conceito de competência veio designar o reconhecimento social sobre a capacidade de alguém de pronunciar-se em relação a determinado assunto e, mais tarde, passou a ser utilizado, de forma mais genérica, para qualificar o indivíduo capaz de realizar determinado trabalho.

Segundo Brandão & Guimarães (2001), a preocupação das organizações em contar com indivíduos capacitados para o desempenho eficiente de determinada função não é recente. Lembram que Taylor já chamava a atenção, no início do século passado, para a necessidade de as empresas contarem com “homens eficientes”, ressaltando que a procura pelos competentes excedia a oferta. Na época, com base no princípio taylorista de seleção e treinamento do trabalhador, as empresas procuravam aperfeiçoar em seus empregados as habilidades necessárias para o exercício de atividades específicas, restringindo-se às questões relacionadas ao trabalho e às especificações do cargo. Posteriormente, em decorrência de pressões sociais e do aumento da complexidade das relações do trabalho, as organizações passaram a considerar, no processo de desenvolvimento profissional de seus empregados, não somente questões técnicas, mas também aspectos sociais e comportamentais relacionados ao trabalho.

Segundo Zarifian (1996, apud BRANDÃO & GUIMARÃES, 2001), a definição de competência faz alusão à metacognição e a atitudes relacionadas ao trabalho, baseado-se na premissa de que, em um ambiente dinâmico e competitivo, não é possível considerar o trabalho como um conjunto de tarefas ou atividades predefinidas e estáticas. Competência, para ele, significa “[...] assumir responsabilidade frente a situações de trabalho complexas ao exercício sistemático de uma reflexividade no trabalho” (ZARIFIAN, 1996, p.5), permitindo ao profissional lidar com eventos inéditos, surpreendentes e de natureza singular.

Já para Sparrow & Bognano (1994, apud BRANDÃO & GUIMARÃES, 2001, p. 9),

*Competências representam atitudes identificadas como relevantes para a obtenção de alto desempenho em um trabalho específico ao longo de uma carreira profissional ou no contexto de uma estratégia corporativa.*

Fleury & Fleury (2001) dizem que essa definição menciona dois pontos principais ligados à competência: conhecimento e tarefa. Observam que McLagan (1997, apud CESAR, PINTO & OKASAWARA, 1998) informa que, no mundo do trabalho, a palavra competência vem assumindo significados diversos, alguns ligados às características da pessoa – conhecimentos, habilidades, atitudes (variáveis de *input*), e outros, à tarefa, aos resultados (variáveis de *output*).

Parry (1996, apud FLEURY & FLEURY, 2001, p. 19), diz que, entre os profissionais de Recursos Humanos, uma definição comumente utilizada para competência é:

*[...] conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que afetam a maior parte do trabalho de uma pessoa, e que se relacionam com o desempenho no trabalho; a competência pode ser mensurada, quando comparada com padrões estabelecidos e desenvolvida por meio do treinamento.*

Sobre essa definição, Fleury & Fleury (2001) dizem ser de fácil operacionalização pelos responsáveis pela gestão de recursos humanos mas que, implicitamente, tem como referência a tarefa e o conjunto de tarefas prescritas a um cargo, sendo – dessa forma – apenas um rótulo novo para administrar uma realidade organizacional ainda fundada nos princípios do taylorismo-fordismo. Os autores complementam, ainda, que o conceito de competência só revela seu poder heurístico, quando apreendido no contexto de transformações do mundo do trabalho.

McLagan (1997, apud CÉSAR, PINTO & OKASAWARA, 1998) define competência como o conhecimento e habilidade com domínio de determinada tecnologia, sendo a tecnologia uma soma de conhecimento, cultura e outras expressões do povo. De acordo, ainda, com César, Pinto & Okasawara (1998), para Le Boterf (1995, apud CÉSAR, PINTO E OKASAWARA, 1998), a competência não é um estado ou um conhecimento adquirido. Segundo a ótica deste estudioso, ter conhecimentos ou capacidades não se traduz em ser competente, pois pessoas que

detêm o conhecimento não necessariamente sabem aplicá-lo de forma pertinente e no momento oportuno em situações de trabalho.

A competência, pois, define-se pela capacidade de utilização ou de mobilização dos recursos (*savoir mobiliser*) e se desenvolve dentro de um contexto específico sendo contingente a este contexto. Trata-se da capacidade de analisar e resolver problemas dentro de um ambiente particular e supõe a capacidade de aprender e de se adaptar a diferentes situações. Segundo Le Boterf, a passagem do saber à ação é “[...] uma reconstrução: é um processo de agregação de valor” ( apud CESAR, PINTO & OKASAWARA, 1998, p. 5).

Fleury & Fleury (2001) afirmam que, no modelo taylorista-fordista de organização do trabalho e de definição das estratégias empresariais, o conceito de qualificação propiciava o referencial necessário para se trabalhar a relação profissional indivíduo-organização. Segundo eles, a qualificação é usualmente definida pelos requisitos associados à posição ou ao cargo, ou pelos saberes ou estoque de conhecimentos da pessoa, os quais podem ser classificados e certificados pelo sistema educacional. Citando Zarifian (1994), dizem que o conceito de competência procura ir além do conceito de qualificação: refere-se à capacidade de a pessoa assumir iniciativas, ir além das atividades prescritas, ser capaz de compreender e dominar novas situações no trabalho, ser responsável e ser reconhecido por isso (FLEURY & FLEURY, 2001).

As duas acepções expostas anteriormente indicam noções de competências distintas: enquanto o paradigma taylorista vê a qualificação do trabalhador como determinada pela capacidade de fazer um trabalho, Fleury & Fleury colocam que a competência de um indivíduo não é um estado, não se reduz a um conhecimento ou *know-how* específicos. Essa compreensão nos permite considerar que a competitividade talvez seja o determinante mais forte do movimento da competência, porque impacta mais fortemente o mundo dos negócios e, conseqüentemente, o mundo do trabalho. Como expõe Resende (2000), a competitividade começa nos negócios, passa pela inovação tecnológica e chega às profissões e ao emprego.

Le Boterf (1994, apud DUARTE, 1996) situa a competência numa encruzilhada, com três eixos formados pela pessoa (sua biografia, socialização), por sua formação educacional e por sua experiência profissional. A competência é o



conjunto de aprendizagens sociais comunicacionais, nutridas pela aprendizagem, pela formação e pelo sistema de avaliações. Competência é o saber agir responsável e que é reconhecido pelos outros. Implica saber como mobilizar, integrar e transferir os conhecimentos, recursos e habilidades, num contexto profissional determinado. Dessa forma, a competência individual encontra seus limites, mas não sua negação no nível dos saberes alcançados pela sociedade, ou pela profissão do indivíduo numa época determinada, uma vez que as competências são sempre contextualizadas. Os conhecimentos e o *knowhow* não adquirem *status* de competência a não ser que sejam comunicados e trocados (FLEURY & FLEURY, 2001).

Baratto (1993) aponta a complexidade inerente à concepção de competências. Informa que elas são definidas, geralmente, como capacidade pessoal de articular saberes com fazeres característicos de situações concretas de trabalho. A idéia de competência inclui necessariamente a dimensão de flexibilidade e dinamismo do conhecimento. Segundo esse autor, a escola britânica enfatiza aspectos ligados a descritores de desempenhos requeridos pela estrutura produtiva. Já os franceses (M. DADOY; P. NAVILLE) dão maior valor ao modo pelo qual as escolas procuram enriquecer o repertório de habilidades de seus alunos. Baratto indica que os sistemas de competências, particularmente o britânico, têm raízes no behaviorismo, privilegiando sobretudo “comportamentos observáveis”. Em termos de tradição de descrições detalhadas de trabalho, as competências poderiam ser equiparadas a “tarefas” (aquilo que o trabalhador eficiente deve fazer no que se refere a um determinado aspecto específico do trabalho). Diante do exposto,

*[...] competência passa a ser vista como uma capacidade do sujeito, definido objetivamente em termos de execução. O desempenho é uma instância que pode ser utilizada para aferir competência. É um saber dinâmico e flexível, capaz de guiar desempenhos num mundo do trabalho em constante mutação. (BARATTO, 1993, p. 14)*

As análises realizadas por Baratto e por Fleury & Fleury indicam o *status* que a competência adquire num mundo que se transforma rapidamente, através da capacidade que o indivíduo adquire de apreender a realidade e nela intervir produtiva e oportunamente. Além disso, é interessante observar que as organizações sociais e as

pessoas sempre precisaram ter e, principalmente, mostrar competência. Este é um indicativo de que se trata de um requisito fundamental para que os indivíduos e as organizações apresentem bom desempenho, embora a discussão acadêmica sobre competências tenha assumido preponderância apenas agora, como resultado, principalmente, da mudança do paradigma de produção.

Para Perrenoud (1999), essa oposição entre saberes e competências tem fundamento porque não se pode desenvolver competências na escola sem limitar o tempo destinado à pura assimilação de saberes, nem sem questionar sua organização em disciplinas fechadas; e é, ao mesmo tempo, injustificada porque a maioria das competências mobiliza certos saberes, ou seja, desenvolver competências não implica virar as costas aos saberes, ao contrário. Para esse autor, o debate deveria dar-se sobre as finalidades prioritárias da escola e sobre os equilíbrios a serem respeitados na redação e na operacionalização dos programas. Não há competências sem saberes: para alguns, a noção de competência remete a práticas do cotidiano, que mobilizam apenas saberes de senso comum, saberes de experiência. Disso conclui que desenvolver competências desde a escola prejudicaria a aquisição dos saberes disciplinares que ela tem vocação de transmitir.

O uso conduz o indivíduo a falar em habilidades para designar habilidades concretas, ao passo que a noção de competência parece mais ampla e mais “intelectual”. Na realidade, refere-se ao domínio prático de um tipo de tarefas e de situações (PERRENOUD, 1999).

A noção de competências remete a situações nas quais é preciso tomar decisões e resolver problemas. Uma competência mobiliza saberes: uma competência permite afrontar, regular e adequadamente, uma família de tarefas e de situações, apelando para noções, conhecimentos, informações, procedimentos, métodos, técnicas ou ainda a outras competências mais específicas. Le Boterf (1994) compara a competência a um “saber-mobilizar”: Possuir conhecimentos ou capacidades não significa ser competente, mas saber transferir esses conhecimentos, ou seja ” [...] ser competente pressupõe que o indivíduo selecione e integre seus conhecimentos, a fim de adaptá-lo às diferentes situações vivenciadas por ele.” (apud DUARTE, 1996, p. 437).

A maioria dos conhecimentos acumulados na escola permanece inútil na vida cotidiana, não porque eles careçam de pertinência, mas porque os alunos não treinaram para utilizá-los em situações concretas. Pode-se dizer que as competências são horizontes, sobretudo para aqueles que se orientarem para profissões científicas e técnicas, servirem-se de línguas em sua profissão ou fizerem pesquisa.

Fleury & Fleury (2001) indicam que Prahalad & Hamel (1990) despertaram o interesse não só de pesquisadores, mas também de profissionais de empresas, para as teorias sobre recursos da firma, em seus estudos sobre as *core competences* da empresa. Segundo esses autores, para serem essenciais, as competências deveriam responder a três critérios: oferecer reais benefícios aos consumidores, ser difícil de imitar e prover acesso a diferentes mercados. A questão principal diz respeito à possibilidade de combinação das várias competências que uma empresa pode conseguir para desenhar, produzir e distribuir produtos e serviços aos clientes no mercado. Competência seria, assim, a capacidade de combinar, misturar e integrar recursos em produtos e serviços.

Nessa perspectiva, o desenvolvimento de competências de uma organização se relaciona diretamente com o percurso da aprendizagem individual para a aprendizagem em grupo e, depois, para a aprendizagem da organização, uma vez que a propagação da valorização das competências tem provocado grandes movimentos de mudanças organizacionais (reengenharias), no desenvolvimento das tecnologias e nos mercados de trabalho (grande desemprego por redução de vagas e obsolescência profissional). Esse cenário requer uma articulação entre o conhecimento, a tecnologia, a habilidade e a capacidade de aplicá-los no dia-a-dia de trabalho.

Dentro desse cenário, delineado no final do século XX, surge a expressão empregabilidade, derivado do termo inglês, *employability*, um neologismo que surgiu nos anos 80 para substituir dois outros termos que não mais explicavam a realidade. Um era a palavra empregável, o outro o conceito de estabilidade. Ou seja, de lá para cá, o profissional não deve mais lutar apenas para ser mais empregável (que pressupõe emprego tradicional, com registro em carteira etc.) e nem a empresa lhe dará mais estabilidade.

Caruso (apud CASALI et al., 1997, p. 61) define empregabilidade como sendo “[...] “a probabilidade de reinserção no tecido formal do mercado de trabalho”.

Já Carvalho (1997) analisa essa questão, do ponto de vista da empresa, sob dois ângulos: a) como uma nova relação social com os empregados, diante do fenômeno da redução dos postos de trabalho, e b) como uma maneira de aumentar o nível geral de competência, através de maior capacitação dos indivíduos e da adoção de novas organizações do trabalho, que permitam uso mais flexível desses mesmos indivíduos, que se tornaram capacitados a mais de uma função.

Nesse contexto, não basta colocar um indivíduo com um conjunto maior de competências num mercado de trabalho de difícil acesso, que se sofisticou não somente no nível de tecnologia, mas também no nível dos padrões relacionais.

O trabalho, eterna necessidade natural do homem permitiu, durante séculos, que ele expandisse suas energias, desenvolvesse sua criatividade e realizasse suas potencialidades. A capacitação para o futuro, portanto, implica preparar as pessoas para a eventualidade de enfrentar essas novas condições. Neste quadro, assumem importância ímpar a busca de novas fontes de geração de empregos, trabalho ou renda e o incremento dos investimentos em educação.

O antigo pacto da estabilidade e fidelidade foi substituído pela empregabilidade, que significa agregar valor mutuamente. O seu empregador lhe dá todas as condições de ir agregando valor à sua carreira, enquanto isso você agrega valor aos produtos e serviços de seu empregador.

Dessa forma, você sempre estará cuidando de sua carreira em termos de leituras, reciclagem, atualização, comprometimento, trabalhando mais do que o normal, criando, inovando, etc. E se tornará, então, um profissional empregabilizado, ou seja, capaz de ter trabalho sempre, seja como assalariado registrado, como prestador de serviços, consultor, autônomo, empresário, etc.

Segundo Hirata (1997), existem pelo menos duas razões teóricas para analisar de forma conjunta os conceitos de competência e empregabilidade:

- a) eles têm em comum o seu uso patronal: competência foi usada inicialmente pelos responsáveis de recursos humanos das empresas, de maneira alternativa a qualificação, para designar um atributo individual. Hoje, o desenvolvimento próprio à pesquisa e à reflexão científica está transformando progressivamente essa acepção inicial do termo, dotando-o de dimensões mais complexas e ampliadas. A noção de empregabilidade parece ter percorrido o caminho

inverso: utilização primeiro nos estudos econômicos e históricos sobre a emergência de uma definição institucional do desemprego na Europa, como a separação entre os inaptos ao emprego e os trabalhadores regulares e eficazes; utilização também nos estudos econômicos, tanto dos países anglo-saxões, quanto da França.

- b) no debate francês, ambos os conceitos aparecem associados: nesse contexto, empregabilidade e competência podem ser considerados sinônimos. Ambos têm como referencial o indivíduo e permitem um balanço ou uma avaliação de caráter individual e pode-se ver uma certa simetria com a relação feira freqüentemente entre desemprego e dispositivo de formação.

Ainda para essa autora, a noção de empregabilidade parece, como a de competência, ter ainda contornos pouco delineados e se prestar a usos diversos, salvo na literatura econômica sobre desemprego, cuja função diz respeito à passagem da situação de emprego, podendo ser, portanto, definida como a “[...] probabilidade de saída do desemprego” (Gazier, apud HIRATA, 1997, p. 33)

Spink (1997) se coloca em concordância com Hirata (1997). Para ele, dado que a empregabilidade é uma característica individual, segue na narrativa dominante que capacidades, conhecimentos, habilidades de ação, que também são individuais.

Também Frigotto (1998), discutindo essa temática, discute a afirmação de que

*a educação e a formação têm que desenvolver habilidades básicas no plano do conhecimento, das atitudes e dos valores, produzindo competências para gestão da qualidade, para a produtividade e competitividade e, conseqüentemente, para a empregabilidade. (FRIGOTTO, 1998, p. 45).*

Argumenta se a empregabilidade seria a solução para que os países historicamente desiguais se ajustassem ao mundo globalizado e à reestruturação produtiva de forma soberana e original. Sobre isso, Forrester (apud FRIGOTTO, 1998 p. 45) faz a seguinte alusão:

*Uma bela palavra soa nova e parece prometida a um belo futuro: “empregabilidade”, que se revela como um parente próximo da flexibilidade, e até como uma de suas formas. Trata-se, para o assalariado, de estar disponível para todas as mudanças, todos os caprichos do destino, no caso dos empregadores. Ele deverá estar*

*pronto para trocar constantemente de trabalho. Mas, contra a certeza de ser jogado “ de um emprego a outro”, de que terá uma “garantia razoável”, quer dizer, nenhuma garantia de encontrar emprego diferente do anterior que foi perdido, mas que paga igual.*

A autora faz uma imagem bastante “cinza” da empregabilidade e seu impacto sobre a vida dos indivíduos, mas que não pode ser desprezada, principalmente devido às profundas desigualdades sociais que marcam a nossa sociedade.

Por outro lado, Kuenzer (apud FRIGOTTO, 1998) considera que deve ser superada a ilusão de que a reestruturação produtiva resultaria de fato na ampliação da demanda de educação básica e profissional para todos, e desnudando o seu caráter excludente, resta a indagação: o que dizer aos trabalhadores? Reforçar, pura e simplesmente, a tese oficial de que a escolarização complementada por alguma formação profissional confere empregabilidade é, no mínimo, má fé. Por outro lado, afirmar que não adianta lutar por mais e melhor educação é, mais do que matar a esperança, eliminar um espaço importante para a construção de um outro projeto, contra-hegemônico.

Diante de todo esse mapa conceitual, observa-se que fatores condicionantes, como o mundo em acelerada mudança, o impacto do desenvolvimento tecnológico, as novas formas de organização e configuração empresarial, estão modificando acentuadamente os requisitos da força de trabalho. Com isso, muitos segmentos da força de trabalho estão-se tornando deficientes nas novas habilidades necessárias para desempenhar as atividades requeridas neste novo século. Para atacar o problema da qualificação e/ou requalificação profissional é necessário um esforço conjunto de organizações, sociedade civil organizada e governo para ações concretas que revertam o quadro de baixa qualificação e escolarização no Brasil, para que, dessa forma, seus trabalhadores possam impulsionar as empresas e alavancar a sua competitividade, diminuindo, ainda, os baixos níveis de qualidade de vida de sua população e contribuindo para amenizar os problemas do desemprego e da precarização do trabalho, através do desenvolvimento de pessoas.

### 3 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO E ESTRATÉGIAS METODOLÓGICAS

Este capítulo apresenta o objeto de estudo e a sua delimitação, enfocando o contexto e os aspectos históricos em que o trabalho se desenvolveu, caracterizando a Secretaria do Trabalho e Ação Social – SETRAS, o Plano Nacional de Qualificação Profissional – PLANFOR, os Planos Estaduais de Qualificação Profissional – PEQS, os objetivos deste trabalho e as suas hipóteses. A seguir, é apresentada a metodologia, abordando o *locus* da investigação, as estratégias metodológicas, os instrumentos utilizados, o plano de amostragem e o trabalho de campo.

#### 3.1 O CONTEXTO E SEUS ASPECTOS HISTÓRICOS

O objetivo deste estudo é analisar os programas de qualificação de trabalhadores oferecidos e coordenados pela Secretaria do Trabalho e Ação Social – SETRAS, em Vitória da Conquista, Bahia, no sentido de avaliar se os aspirantes ao primeiro emprego e os trabalhadores qualificados por seus programas conseguem satisfazer as suas necessidades profissionais, em consonância com as necessidades do mercado de trabalho local. A questão central objetiva analisar se os programas de qualificação profissional promovidos pela SETRAS estão qualificando o trabalhador para as demandas do mercado.

Visando responder a essa problemática, buscou-se avaliar se os trabalhadores que se beneficiaram com esses cursos conseguiram inserção ou permanência no mercado de trabalho que, cada vez mais, exige profissionais com competências distintas; além de investigar as necessidades atuais dos profissionais em relação à sua carreira.

Como o mercado de trabalho determina, em grande parte, quais são as competências e habilidades necessárias ao trabalhador para ocupar determinados postos de trabalho, investigar de que forma a SETRAS busca atender a esses requisitos e se os trabalhadores beneficiados por seus programas estão sendo absorvidos pelo mercado é importante para a definição de parâmetros orientadores da

destinação de recursos por área de conhecimento e da definição acerca de quais cursos, visando desenvolver determinadas competências, devem ser ofertados.

### 3.2 A SETRAS EM VITÓRIA DA CONQUISTA

A Secretaria do Trabalho e Ação Social – SETRAS é o órgão que coordena os programas de qualificação profissional, integrantes do Plano Estadual de Qualificação Profissional – PEQ, uma das linhas do Programa Mãos à Obra.

A atuação da Secretaria do Trabalho e Ação Social, em Vitória da Conquista, no que se refere a programas de qualificação profissional tem sido no sentido de gerenciar os projetos desenvolvidos pelas Entidades Executoras de cursos de qualificação profissional no Município e cidades vizinhas, sempre sob a supervisão da SETRAS de Salvador, que é quem seleciona quais cursos deverão ser oferecidos, partindo da oferta feita pelas executoras.

Em Vitória da Conquista, as entidades executoras mais expressivas são a Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia – UESB, o SENAC, a EBDA e o CEFET. Nas áreas de comércio e de serviços, destacamos a UESB e o SENAC para estudo, em face do maior número de programas propostos e por eles executados.

### 3.3 O PLANO NACIONAL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL – PLANFOR

O Ministério do Trabalho tem tratado, em nível nacional, a formação profissional através do PLANFOR – Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador. Foi concebido em 1995, quando das primeiras formulações dos desafios, políticas e estratégias e linhas de atuação para o período de 1995/1999, representadas no documento Educação Profissional: um projeto para o desenvolvimento sustentado. Foi colocado em prática a partir de 1996, nos termos da Resolução nº 126/96 do CODEFAT, como parte do projeto de desenvolvimento social do Governo Fernando Henrique Cardoso, tendo sido selecionado, desde 1996, como projeto prioritário do Governo Federal, incluído no Plano Brasil em Ação.



Essa perspectiva visa integrar a educação profissional a uma política pública de emprego, trabalho e renda, tendo como premissa o desenvolvimento sustentável. Para isso, a estratégia busca produzir avanços conceituais que articulem temas relativos às transformações em curso no campo do trabalho, visando promover articulações institucionais com agências de ensino e formação profissional e apoio à sociedade civil, mediante ações de qualificação e requalificação profissional, privilegiando desempregados e populações excluídas, especialmente grupos críticos como jovens e mulheres.

Inserido no quadro de políticas do Sistema Público de Emprego, financiado pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, o PLANFOR foi pensado não como um programa de treinamento em massa, mas, principalmente, como estratégia de articulação, fortalecimento e/ou reestruturação da capacidade de Educação Profissional – EP no País, desse modo contribuindo para a construção, gradativa e participativa, de uma política pública de trabalho de geração de renda, melhoria da competitividade e promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho e objetivando fortalecer a política nacional de Educação Profissional. Dessa forma, o PLANFOR desenvolve suas ações com foco no mercado, e busca mobilizar, otimizar e articular recursos, de modo a manter uma oferta permanente de cursos de qualificação e requalificação, garantindo ao trabalhador novos conhecimentos e habilidades.

Pela exposição acima, observa-se que o PLANFOR foi desenhado não como simples programa de treinamento em massa, mas, antes de tudo, como estratégia de inclusão da educação profissional na pauta da política pública de trabalho e geração de renda, dada a sua importância no atual cenário mundial. Segundo consta no Ministério do Trabalho e Emprego, no *Termo de referência* (1999), o Plano Nacional de Qualificação Profissional - PLANFOR tem o objetivo de articular toda a capacidade e competência de educação profissional existente no País, no setor governamental e não-governamental, catalisando e otimizando recursos públicos e privados de modo a construir, gradativamente, capacidade de qualificação e requalificação profissional, a cada ano, de pelo menos 20% da População Economicamente Ativa – PEA, maior de 14 anos de idade ( Brasil, 1999, p. 5).

Para implementação do PLANFOR, que, a partir de 1996, por decisão do Conselho Deliberativo do Fundo do Amparo ao Trabalhador – CODEFAT, passou à gestão da Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional – SEFOR, foram gradativamente desenvolvidos dois mecanismos, orientados pelas diretrizes de participação, descentralização e fortalecimento da capacidade de execução local: a) Os Planos Estaduais de Qualificação – PEQs, e b) Parcerias nacionais/regionais, mediante convênios, termos de cooperação técnica, protocolos de intenções com organizações governamentais e não-governamentais (sindicatos, associações, fundações, universidades), para implementação de programas não cobertos pelos PEQs, especialmente estudos, pesquisas, desenvolvimento de metodologias e produção de materiais didáticos, a título de apoio às ações de qualificação profissional, com prioridade, portanto, para programas de avanço conceitual/metodológico e articulação institucional, de sustentação do PLANFOR, com abrangência de pelo menos duas unidades federativas.

O público-alvo do PLANFOR, conforme Resolução nº 194/98 do CODEFAT, que regulamenta as ações desse Plano para o período 1999/2001 é: a) trabalhadores desocupados, principalmente beneficiários do seguro-desemprego e candidatos ao primeiro emprego, em atividades urbanas e rurais; b) trabalhadores sob risco de desocupação, em decorrência de processos de modernização tecnológica, privatização, redefinições de política econômica e outras formas de reestruturação produtiva, em atividades urbanas ou rurais; c) pequenos e microprodutores urbanos e rurais, principalmente beneficiários de alternativas de crédito financiadas pelo FAT (Programa de Geração de emprego e Renda – PROGER, Programa de Fortalecimento da Agricultura Familiar – PRONAF, e outros), e d) trabalhadores autônomos, cooperados, autogestionados (do mercado formal e informal), especialmente aqueles atingidos por fatores de sazonalidade, que comprometem o fluxo de trabalho e renda, em setores urbanos e rurais.

A Resolução 194/98 garante a preferência de acesso a programas de qualificação/requalificação a pessoas vulneráveis econômica e socialmente, definindo-se o grau de vulnerabilidade em função da combinação de atributos que possam implicar desvantagem ou discriminação no mercado de trabalho, bem como dificultar acesso a outras alternativas de qualificação ou requalificação profissional.

Segundo consta da Série Cadernos temáticos – *Trabalho e empregabilidade* – publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (1999), entre a população alvo definida, consideram-se os critérios abaixo relacionados de atendimento preferencial, combinados segundo as características e demandas regionais, bem como especificidades dos projetos a serem desenvolvidos:

- a) Pobreza: pessoas situadas no primeiro terço da distribuição de renda familiar *per capita*;
- b) Escolaridade: pessoas com instrução inferior ao primeiro grau, em especial até 4 anos de estudo (analfabetos absolutos ou funcionais);
- c) Sexo: mulheres chefes de família;
- d) Idade: jovens de 16-24 anos de idade, em especial candidatos a primeiro emprego e em situação de risco social;
- e) Raça/cor: em especial as pessoas de etnia afro-brasileira e indígena, além de outras minorias étnicas que possam existir nas diferentes regiões;
- f) Localização: moradores de periferias de áreas metropolitanas, de municípios selecionados pelo Programa Comunidade Solidária e outras áreas urbanas e rurais que concentrem a população-alvo do Plano Nacional de Qualificação Profissional – PLANFOR.
- g) Pessoas com necessidades especiais de visão, locomoção, audição ou mentais.

### 3.4 OS PLANOS ESTADUAIS DE QUALIFICAÇÃO – PEQS

Os PEQs, coordenados pelas Secretarias Estaduais de Trabalho, sob orientação das Comissões Estaduais e/ou Municipais de Emprego, executados mediante convênios firmados entre os Governos Estaduais e o Ministério do Trabalho/ Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional – SEFOR, têm como prioridade a qualificação e requalificação de trabalhadores de baixa escolaridade, empregados atingidos por processos de reestruturação produtiva e modernização tecnológica, beneficiários do Seguro-Desemprego, pequenos produtores, trabalhadores do mercado informal, do setor urbano e rural.

Os PEQs são importantes para a implementação dos programas de qualificação profissional, pois constituem instrumento fundamental e decisivo para que o País possa consolidar a capacidade de oferta global de qualificação e requalificação, pelo menos 20% da População Economicamente Ativa - PEA , anualmente (meta do PLANFOR).

Os planos estaduais de qualificação pretendem reverter a maneira de se ofertarem cursos disponíveis na praça, repetidos a cada ano, sem levar em conta necessidades da clientela, potencialidades do mercado e, portanto, com baixo ou nulo índice de empregabilidade dos participantes. Busca-se, cada vez mais, o desenvolvimento de programas focados no mercado e na clientela, sendo esta uma exigência básica para sua aprovação técnica.

Em Vitória da Conquista, é expressivo o número de cursos nas áreas de comércio e serviços, pelas entidades executoras UESB e SENAC, motivo pelo qual foram selecionadas para este estudo.

### 3.5 OBJETIVOS

Os objetivos norteadores deste trabalho podem ser assim descritos:

- Objetivo Geral:

Avaliar os programas de qualificação profissional, oferecidos pela SETRAS, na cidade de Vitória da Conquista, considerando suas respostas às demandas dos participantes e do mercado de trabalho.

- Objetivos Específicos:

1. Verificar se os egressos dos cursos de qualificação profissional (período de 1999/2000) foram inseridos no mercado de trabalho (primeiro emprego);

2. Verificar se conseguiram manter-se no trabalho em função da melhoria da qualificação (profissionais empregados);
3. Verificar se conseguiram melhorar o desempenho profissional em função da participação em cursos de atualização oferecidos pela SETRAS.
4. Identificar o perfil do egresso dos programas de qualificação profissional oferecidos pela SETRAS e seus resultados nos anos de 1999/2000.
5. Verificar a existência de parcerias entre as empresas das áreas de comércio e serviços da cidade de Vitória da Conquista – Ba., para a implementação de cursos que visem a satisfação das necessidades do mercado global.

Para alcançar o seu objetivo nuclear, este estudo se propôs avaliar como a SETRAS implementa seus programas de qualificação profissional e de que forma esse processo vem contribuindo para a inserção e reinserção do trabalhador no mercado de trabalho. O pressuposto do programa encontra-se na necessidade, apontada por um número cada vez maior de estudiosos, de capacitar o homem para atender às exigências crescentes de profissionais talentosos que agreguem valor ao produto/serviço do meio empresarial.

Se o objetivo dos programas de qualificação implementados pela SETRAS é qualificar e criar condições para a colocação profissional do trabalhador no mundo do trabalho, a qualidade desse processo educacional será importante para a melhoria da qualidade do trabalho e de vida dos trabalhadores, por estarem melhor capacitados, e para o desenvolvimento econômico, pois mão-de-obra qualificada e produtiva significa melhores resultados para ambas as partes: trabalhadores e empresários.

### 3.6 HIPÓTESES

Este trabalho está centrado nas seguintes hipóteses:

**HIPÓTESE 1:** Os conhecimentos e competências desenvolvidos em cursos de qualificação profissional oferecidos pela SETRAS proporcionam oportunidades de trabalho aos seus participantes.

**HIPÓTESE 2:** Os programas de qualificação profissional oferecidos pela SETRAS atendem às necessidades/demandas do mercado de trabalho.

### 3.7 ESTRATÉGIAS METODOLÓGICAS

#### 3.7.1 O *locus* da investigação

Vitória da Conquista é um município baiano que se encontra localizado na microrregião do Planalto de Conquista, no Sudoeste da Bahia, situado nas encostas da serra do Periperi. Encontra-se a 509 km da Cidade do Salvador, capital do Estado e possui as seguintes coordenadas geográficas: 14° 50'53'' de Latitude Sul e 40°50'19'' de Longitude Oeste, e 941 metros de altitude.

Dados do IBGE mostram o crescimento populacional do município no período de 1970 a 2000, conforme Tabela abaixo.

TABELA 1 – População residente, Taxa de urbanização e Densidade demográfica

ANO	POPULAÇÃO RESIDENTE			TAXA DE URBANIZAÇÃO	DENSIDADE DEMOGRÁFICA
	TOTAL	URBANA	RURAL	%	%
1970	125573	84346	41227	67,2	33,5
1980	170624	127454	43170	74,7	45,6
1991	224896	188158	36738	83,7	60,1
1996	246000	211000	35000	85,7	65,7
2000	262585	225430	37155	85,8	70,2

Fonte: IBGE

A tabela 1 indica um crescimento populacional acumulado de 35%, de 1970 a 1980. Em 1991, esse incremento foi de 32% e, em 2000, a população aumentou para 262.585 habitantes, mostrando um aumento de 16,7%, em relação a 1991. Esses

números podem enfatizar a necessidade e a importância de ações que visem qualificar mão-de-obra.

Conforme Lopes (2001), o crescimento do setor comercial e dos serviços (principalmente os de educação e saúde, na década de 90, contribuiu para manter a estabilidade econômica do município, em face de sua privilegiada localização geográfica e da condição de pólo regional.

O maior destaque de crescimento de segmento econômico tem ficado por conta do setor terciário, seguindo uma tendência nacional, com uma participação de mais de 50% na renda mensurada e gerando maior contingente de novos empregos. O SEBRAE local indica a existência 2.842 estabelecimentos comerciais no município. Os mais importantes são do ramo de confecções, com 316 estabelecimentos; material de construção, com 147; cereais, com 129; concessionárias de veículos, com 15; auto-peças, com 88; supermercados, com 84; e açougues, com 184 estabelecimentos. A participação do comércio varejista, em termos de geração de emprego e renda, é, hoje, superior à participação do comércio atacadista.

A prestação de serviços é a área que apresenta maior crescimento no município. Até o início dos anos 90 esta área era dominada pelos serviços tradicionais, como as oficinas, mercearias e alfaiatarias. A partir dos anos 90, observa-se que a oferta de serviços de educação vem-se ampliando e se diversificando bastante, tanto na esfera pública quanto privada. Este fato pode ser observado no ensino médio e profissionalizante, com o surgimento de novas escolas, cursos pré-vestibulares e a multiplicação de cursos de informática e de idiomas. O ensino superior também vem apresentando crescimento expressivo nos últimos anos, com a criação de novos cursos na UESB e a ampliação do número de vagas de cursos já existentes. Além disso, surgem faculdades privadas como o Instituto de Ensino Superior Juvêncio Terra – JTS, a Faculdade de Tecnologia e Ciências – FTC e a Faculdade Independente do Nordeste – FAINOR.

No condizente a cursos de qualificação profissional, a SETRAS vem coordenando a implementação de programas de curta duração (média de 20 horas cada curso), inseridos no PLANFOR/PEQ, visando contribuir para a melhoria da qualidade dos profissionais atuantes e para os aspirantes ao 1º emprego, uma vez ao ano. Outras ações, nesse sentido, são identificadas, de forma esparsa e isolada, por

outros órgãos como: Associação Comercial, Sindicatos, IES e UESB. É destaque, também, a oferta de serviços especializados na área de saúde, em hospedaria, em educação, consultoria e assessoria a empresas industriais e agrícolas. Instituições locais são beneficiadas com o desejado apoio de escritórios do SEBRAE, SENAI, SENAC, SESI E SETRAS.

Como se pode constatar pelas informações acima, o município vem apresentando visível crescimento nos setores de comércio e serviços, e a educação é um destaque que se observa. Constata-se, em função disso, que Vitória da Conquista recebe um elevado número de pessoas das cidades vizinhas, que buscam os cursos de aperfeiçoamento, reciclagem e qualificação profissional, que têm sido ampliados, inclusive os oferecidos pela SETRAS.

### 3.7.2 Estratégias Metodológicas

Optou-se por uma investigação de natureza descritiva, devido à ausência de estudos que abordem a oferta de Qualificação Profissional permanente no Município de Vitória da Conquista, Bahia.

O levantamento de fontes primárias e secundárias visou possibilitar a avaliação dos cursos nas suas diferentes dimensões: sob a ótica dos egressos, das empresas, das entidades executoras, da SETRAS e de instrutores.

A investigação foi estruturada em cinco etapas interligadas, incorporando os seguintes procedimentos metodológicos:

**ETAPA 1:** Caracterização dos egressos nos anos de 1999/2000, nas áreas de comércio e serviços, que participaram de cursos de qualificação profissional da SETRAS, através das entidades executoras UESB e SENAC. Foi aplicado questionário a uma amostra de 5% (cinco por cento) dos participantes dos programas, equivalendo a 131 participantes, eleitos aleatoriamente, mas garantindo-se a reposição, caso um dos escolhidos não fosse encontrado ou não aceitasse participar do processo.

**ETAPA 2:** Descrição das diretrizes básicas que regulam as ações das entidades executoras dos programas de qualificação profissional, neste trabalho



representadas pela UESB e SENAC. Foram feitas entrevistas com pessoas responsáveis pela coordenação geral desses projetos.

**ETAPA 3:** Identificação das empresas das áreas de comércio e serviços da cidade de Vitória da Conquista, através de dados constantes dos relatórios da Prefeitura Municipal de Vitória da Conquista – PMVC e do diagnóstico SEBRAE sobre o Município e o levantamento de informações quanto ao conhecimento dos programas por estas empresas e à existência de parcerias com a SETRAS. Foi estabelecida uma amostra de 2,5% , compreendendo 125 empresas.

**ETAPA 4:** Coleta de informações junto à Gerência da Secretaria do Trabalho e Ação Social – SETRAS, em Vitória da Conquista e com a Coordenação dos programas de qualificação profissional da entidade executora, Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia – UESB.

**ETAPA 5:** Constituição de dois grupos de egressos já selecionados na etapa 1, para corroboração de algumas informações coletadas através dos questionários aplicados. Foram convidadas trinta pessoas, aleatoriamente, entre as pessoas que participaram da coleta de dados através do questionário descrito na etapa 2. Infelizmente não foi possível contar com esse número, neste momento. Atenderam ao convite apenas dez dos egressos convidados. Essa etapa foi desenvolvida posteriormente, em face da dificuldade encontrada na análise de alguns dados coletados, onde se constatou, em algumas questões, que um elevado número de pessoas preferiu não respondê-las.

Na análise de dados, utilizou-se de procedimentos de natureza quantitativa e qualitativa, de forma que se pudessem melhor compreender a complexidade e abrangência dos cursos de qualificação profissional oferecidos pelas executoras UESB e SENAC, no período de 1999/2000, na cidade de Vitória da Conquista – Bahia, nas áreas de comércio e serviços.

### 3.7.3 Instrumentos Utilizados

**INSTRUMENTO 1:** Questionário (Anexo A) aplicado junto a egressos participantes dos cursos de qualificação profissional oferecidos pela Secretaria do

Trabalho e Ação Social nas áreas de comércio e serviços, nos anos de 1999/2000, contemplando aspectos como: identificação do egresso, dados sobre o curso realizado, situação do egresso no mercado de trabalho, situação dos desempregados e sugestões e/ou comentários do egresso.

INSTRUMENTO 2: Questionário (Anexo B) aplicado a empresários das áreas de comércio e serviços da cidade de Vitória da Conquista, para levantamento de informações relacionadas ao conhecimento das empresas sobre os cursos de qualificação da Secretaria do Trabalho e Ação Social – SETRAS, desempenho dos trabalhadores participantes desses programas e das empresas com esses profissionais, existência de parcerias das empresas com a Secretaria do Trabalho e Ação Social, avaliação dos cursos e sugestões.

INSTRUMENTO 3: Roteiro de entrevista (Anexo C) desenvolvida com a gerência da Secretaria do Trabalho e Ação Social, no Posto de Vitória da Conquista, bem como junto à Coordenação geral pelos programas de qualificação profissional da entidade executora Universidade estadual do Sudoeste da Bahia - UESB. Essa entrevista objetivou colher informações sobre como se dava o processo de definição e escolha dos cursos a serem oferecidos para a comunidade, normas de funcionamento e mecanismos de acompanhamento dos programas.

#### 3.7.4 O Plano de Amostragem

Esta pesquisa incorporou quatro grupos distintos: os egressos de cursos de qualificação profissional; empresários das áreas de comércio e serviços; coordenadores dos programas de qualificação profissional, na entidade executora (neste trabalho, a Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia - UESB); e a gerência da Secretaria do Trabalho e Ação Social - SETRAS em Vitória da Conquista.

A amostra foi delineada conforme descrita no item da seguinte forma:

a) Egressos: foram selecionados, aleatoriamente e com reposição, 5% (cinco por cento) da população envolvida nessa categoria, residentes no Município de Vitória da Conquista, totalizando 131 (cento e trinta e uma) pessoas, de uma população de 2.620 (dois mil e seiscentos e vinte). É importante ressaltar que Vitória da Conquista

atende a vários outros municípios da Região Sudoeste da Bahia mas, neste trabalho, optou-se pelo levantamento de dados exclusivamente junto a egressos residentes em Vitória da Conquista, uma vez que o objeto de estudo desta pesquisa centra-se nessa delimitação geográfica.

b) Empresários: definiu-se uma amostra de 2,5% (dois vírgula cinco por cento) das empresas das áreas de comércio e serviços, do Município, correspondendo a 125 (cento e vinte e cinco) empresas, de uma população de 5.000 (cinco mil).

c) Entidade executora dos programas: a UESB foi escolhida em face do seu papel expressivo na oferta de cursos nas áreas de comércio e serviços. Foi entrevistada a pessoa responsável pela coordenação desses programas junto à SETRAS.

d) Gerência da Secretaria do Trabalho e Ação Social - SETRAS: sendo o órgão gerenciador do Plano Estadual de Qualificação Profissional - PEQ em Vitória da Conquista, foi entrevistado o gerente geral da entidade.

e) Grupo de egressos: foram constituídos dois grupos de cinco pessoas cada, visando reforçar dados obtidos através da aplicação de questionário com egressos. Foram entrevistadas as dez pessoas participantes dos grupos.

### 3.7.5 Trabalho de Campo

A coleta de dados foi feita de forma distinta para os egressos, empresários e os responsáveis pelas entidades executoras e gerência da SETRAS:

a) Egressos: Foram aplicados questionários, com perguntas abertas e fechadas, a pessoas que participaram de cursos de qualificação profissionais, gerenciados pela SETRAS, nas áreas de comércio e serviços, no período de 1999/2000. Era intenção da pesquisadora aplicar os questionários pessoalmente junto aos selecionados. Entretanto, isso não foi possível por razões pessoais dos pesquisados. Assim, os questionários foram entregues e, num outro momento, recolhidos.

b) Empresas: neste segmento, foi possível a aplicação do questionário, com questões abertas e fechadas, a 125 empresas, face a face, visando levantar dados que possibilitassem a avaliação pretendida e explicitada nos objetivos deste trabalho.

c) Entidade Executora: foi selecionada a entidade UESB como entidade focal. Foi feita entrevista estruturada com a pessoa responsável pela coordenação dos programas de qualificação profissional, gerenciados pela SETRAS, visando conhecer as diretrizes que norteiam a formulação dos projetos componentes dos programas de qualificação profissional e o tipo de controle dos resultados que essas entidades adotam para medir sua eficácia.

d) Gerência da SETRAS/Vitória da Conquista: foi feita uma entrevista estruturada com o gerente da SETRAS, objetivando conhecer o sistema de atuação do órgão, os critérios para a seleção dos projetos a serem oferecidos para a comunidade, através das executoras e qual o mecanismo de controle dos resultados é adotado.

b) Por último, visando checar algumas informações obtidas junto a egressos, optou-se pela constituição de novo grupo de participantes da pesquisa, conforme descrito no item 3.6.2.

### 3.7.6 Análise de Dados

Foram considerados os dados obtidos nos instrumentos – questionários (egressos e empresários) – que foram digitados no programa EXCEL e analisados de forma descritiva: frequência da resposta a cada item avaliado.

Quanto às informações oriundas das entrevistas, algumas foram agregadas e analisadas na perspectiva quantitativa, e outras foram descritas, sendo indicadas as principais tendências.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo, são apresentados os principais achados com os egressos e com empresários da amostragem selecionada, bem como o resultado das entrevistas com a gerência da SETRAS, e a coordenação da entidade executora, UESB.

### 4.1 AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS COM OS EGRESSOS DOS CURSOS DE QUALIFICAÇÃO

Esta etapa do trabalho objetivou o levantamento de dados que permitissem a caracterização do egresso, as características dos cursos realizados; a avaliação dos egressos sobre as condições de oferta dos cursos, a avaliação dos cursos em seu conteúdo, carga horária, instrutores, auto-avaliação do egresso sobre seu aproveitamento no curso, sua situação atual no mercado de trabalho e quando participaram da pesquisa, relação do curso com a ocupação do participante, vantagens e/ou conseqüências da sua participação no curso e a situação de egressos desempregados.

#### 4.1.1 Perfil dos Egressos

Os participantes do estudo (n = 131) são predominantemente do sexo feminino no conjunto dos indivíduos que participaram dos cursos de qualificação profissional coordenados pela SETRAS, nos anos de 1999/2000, nas áreas de comércio e de serviços, representando 60,3% da população estudada. Tal fato mostra-se relevante por apontar o atual crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho, bem como a sua importância no núcleo familiar, sobretudo no que se refere à possibilidade de uma renda mínima que garanta a sobrevivência da família.

TABELA 2 – CARACTERIZAÇÃO DOS EGRESSOS:

VARIÁVEIS	(N)	%
<u>SEXO</u>		
Masculino	(52)	39,7
Feminino	(79)	60,3
<u>FAIXA ETÁRIA</u>		
17 a 20 anos	(14)	10,7
21 a 30 anos	(85)	64,9
31 a 40 anos	(21)	16,0
41 a 50 anos	(8)	6,1
51 a 60 anos	(3)	2,3
<u>ESCOLARIDADE</u>		
1º grau	(3)	2,29
2º grau completo	(75)	57,2
2º grau incompleto	(8)	6,1
3º grau completo	(3)	2,3
3º grau incompleto	(41)	31,3
Analfabeto	(1)	0,8
N = 131		

No concernente à faixa etária, 64,9% possuem de 21 a 30 anos de idade; 16,0% estão na faixa de 31 a 40 anos; 10,7% têm de 17 a 20 anos; 6,1% se inserem na faixa de 41 a 50 anos de idade e 2,3% na faixa de 51 a 60 anos.

Observa-se que a maior concentração está na idade jovem, situado no intervalo de 17 a 30 anos (75,6%), o que indica uma população jovem, utilizando-se dos cursos de qualificação e de requalificação profissional dos Programas Estaduais de Qualificação, coordenados pela SETRAS.

Estando a maior concentração de clientes dos cursos contemplando jovens de até 30 anos, pode-se inferir a prioridade que se está dando a esse grupo, no sentido de preparar para o primeiro emprego e de qualificar os já atuantes, na melhoria da qualificação.

No que se refere à escolaridade, observa-se que 57,2% dos pesquisados informaram ter o segundo grau completo e 31,3% o terceiro grau incompleto. Essa informação indica que as pessoas que estão participando dos cursos de qualificação profissional já dispõem de um grau de escolarização melhor. Da população pesquisada, apenas 2,3% têm o 1º grau, 6,1%, o 2º grau incompleto; 2,3% o 3º completo e 0,8% é de analfabetos. Esse conjunto de informações, expressas na Tabela 2, pode indicar um perfil do egresso envolvido nos cursos do Plano Estadual de Qualificação Profissional –PEQ/BA, no que se relaciona à escolaridade, fora das especificações do programa, pois, muito embora a população estudada esteja situada numa idade economicamente ativa, o grau de escolarização está numa faixa de melhor condição, indicando que os maiores usuários dos cursos da SETRAS possuem 2º grau completo e estão cursando o 3º grau, representando 88,5%, ou 91,4% se forem considerados os egressos com 3º grau completo, da amostra estudada. Esse nível de escolarização não é considerado como de risco ou precário em relação às classes menos favorecidas, que possuem apenas o 1º grau, por exemplo, e, portanto, com maiores chances de exclusão social..

Se, de um lado, as classes menos escolarizadas não estão conseguindo acesso aos programas, por outro, a participação efetiva de profissionais com essa condição melhor, pode ser um referencial de que o mercado de trabalho, nesse ambiente de mudanças, está exigindo cada vez mais dos profissionais, independentemente do nível de escolaridade. Isso tem fortalecido a necessidade de desenvolver novas competências e habilidades, o que explicaria essa busca acentuada de profissionais que se enquadram nessa faixa, pelos cursos de qualificação profissional.

Vale ressaltar, ainda, que, embora a escolaridade mais elevada e o diploma não sejam definitivos para a admissão ou permanência no emprego, nem garantam a valorização pessoal, atestam a “[...] familiaridade mínima do trabalhador com um determinado tipo de saber e a incorporação de uma visão e possibilitam ao indivíduo ser agente de mudanças”. (CARRION, 1997, apud COLBARI, 2001; SANTOS, 1999).

Assim, a escolaridade e a política de qualificação profissional são ferramentas que facilitam o enraizamento de valores do mundo aos novos trabalhadores. Na situação estudada, fica patente que os grupos participantes dos programas de

qualificação profissional inserem-se na faixa de escolarização entre o segundo grau completo e o terceiro grau incompleto, embora os programas gerenciados pela Secretaria do Trabalho e Ação Social – SETRAS não tenham relação direta com a educação formal e os princípios norteadores do Plano Nacional de Qualificação Profissional – PLANFOR visem atingir, prioritariamente, os menos favorecidos socialmente, enquadrando-se nessa classe, os pouco escolarizados. O contingente pesquisado foge a essa diretriz principal, mas indica uma necessidade permanente de os trabalhadores buscarem a atualização de seus conhecimentos. Além disso, parece evidente a necessidade de que sejam desenvolvidos levantamentos de necessidades do mercado local para o estabelecimento de programas de qualificação que atendam a essas demandas.

Embora os participantes desta pesquisa tenham evidenciado a importância que esses programas têm tido nas suas vidas profissionais (haja vista o reconhecimento tanto do egresso como das empresas, de que os cursos ampliaram conhecimentos e capacidades dos participantes), vale salientar que os grupos considerados preferenciais, nas áreas de comércio e serviços, nos anos de 1999/2000, tiveram participação inexpressiva no PEQ/Vitória da Conquista. Necessário se faz, assim, um trabalho de maior divulgação dos programas junto às comunidades mais carentes, da oferta dos cursos, bem como das condições em que são oferecidos (chamar atenção para sua gratuidade, uma vez que a comunidade carente pode não se candidatar ao curso por desconhecer este fato).

Embora essa inferência tenha-se evidenciado pela escolaridade anunciada dos participantes, a pessoa responsável pela coordenação dos cursos na entidade executora UESB assinalou que, muitas vezes, torna-se difícil fazer essa triagem em função de muitos candidatos aos cursos passarem informações erradas apenas para conseguirem a matrícula no curso. Já aconteceu, por exemplo, em função de informações incorretas, cursos terem de ser completamente reformulados devido ao fato de os participantes não demonstrarem os conhecimentos prévios necessários.

Situações dessa natureza, sem dúvida, dificultam a atuação do programa no sentido de eliminar participantes de determinados cursos que, embora sejam direcionados para um público específico, estes participantes gostariam de fazê-los.



Entretanto, havendo um sistema de comprovação das informações prestadas, essa dificuldade se extinguiria.

#### 4.1.2 Características dos cursos realizados

Existe uma diversidade de cursos programados pelos órgãos executores, nas várias áreas profissionais. Este estudo concentrou-se nos programas voltados para as áreas de comércio e serviços, por apresentarem expressividade no Município de Vitória da Conquista.

Os dados obtidos através dos participantes apontaram para uma fraca divulgação dos programas de qualificação oferecidos pela SETRAS, por parte deste Órgão. Grande parte das pessoas informou ter conhecimento dos cursos através de parentes e/ou amigos, representando 56,1%, seguidos de 30,8% que souberam dos cursos na própria SETRAS; 9,2%, por meio de televisão e rádio e 12,3%, por outros meios.

Observa-se que a divulgação dos programas de qualificação da SETRAS é bastante precária na cidade, o que pode ser um indicativo do baixo percentual de pessoas socialmente desfavorecidas nesses cursos (a exemplo de pessoas pouco escolarizadas e desempregadas), uma vez que instrumentos como as associações de bairros não são utilizados para uma mais ampla divulgação não apenas da oferta dos cursos, mas das condições de oferta, a saber: são cursos gratuitos, a SETRAS garante vale-transporte, alimentação e material didático a todos os participantes.

Essas são informações importantes de serem veiculadas às populações mais carentes uma vez que a ausência de participação dessas comunidades pode ser ocasionada pela falta de recursos e pelo desconhecimento de que não necessitam desembolsar nenhum recurso financeiro para se ter acesso a tais programas. Isso pode revelar, ainda, a presença marcante de pessoas com 2º e 3º graus, em detrimento de pessoas com níveis de escolarização mais baixos.

Quanto ao local ou espaço físico onde os cursos são oferecidos, verifica-se que 88,6% destes são realizados nos espaços das entidades executoras, neste estudo, representadas pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia – UESB e pelo

Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC. As instalações foram consideradas pela grande maioria como boas (76,3%) e excelentes (16,0). Apenas 6,9% e 0,8% indicaram que o local onde os cursos aconteceram possuíam instalações regulares e péssimas, respectivamente.

#### 4.1.3 Avaliação dos cursos pelos egressos

Nesta parte do estudo, objetivou-se conhecer a avaliação do curso de uma maneira geral. As respostas indicaram que 73,1% dos pesquisados consideraram os cursos como bons e 24,6% como ótimos, representando a quase totalidade da população estudada. São índices bastante satisfatórios, se considerarmos que o objetivo central desses cursos é contribuir para a melhoria da qualificação profissional dos trabalhadores e que o ambiente onde os cursos são ministrados atende às necessidades. Apenas 2,3% revelaram que os cursos tiveram conteúdos fracos.

TABELA 3 – AVALIAÇÃO DO CURSO PELO EGRESSO

VARIÁVEIS	(N)	%
<u>CONTEÚDO DO CURSO*</u>		
Ótimo	(32)	24,6
Bom	(95)	73,1
Fraco	(3)	2,3
<u>ESTRUTURA DE APOIO (material didático, lanche, transporte)</u>		
Ótima	(36)	27,5
Boa	(93)	71,0
Fraca	(2)	1,5

N = 131 (\* exclui 1 pessoa que não respondeu).

No que tange à estrutura de apoio, percebe-se que 71,0% consideraram como bons o material didático, o transporte e o lanche; 27,5% consideraram como ótimos e, apenas 1,5% disse ser fraca a estrutura de apoio aos cursos. Essa última informação

não assume relevância em face do baixo número de pessoas que responderam dessa forma (apenas 2 pessoas, num total de 130). Vale ressaltar que essa estrutura é toda gratuita para o trabalhador inscrito nos cursos.

A Figura 1 mostra de forma clara que 30,5% e 66,4% da amostra pesquisada avaliaram os instrutores dos cursos como ótimos e bons, representando quase a totalidade. É, sem dúvida, um indicador bastante positivo, pois mostra a preocupação que tanto a SETRAS como as entidades executoras estão tendo de oferecerem cursos de qualidade, com uma mão-de-obra que atenda aos requisitos profissionais exigidos para a atualidade.

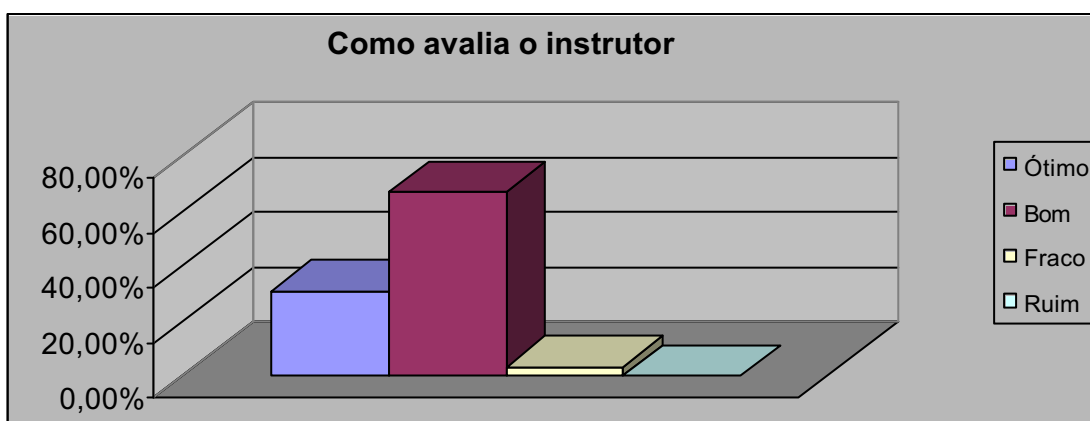


FIGURA 1 – AVALIAÇÃO DO INSTRUTOR

Quanto à carga horária dos cursos, 66,7% das pessoas informaram que é boa, mas que poderia ser maior para permitir melhor aprofundamento dos cursos, pois, em muitos casos, a carga horária se mostra insuficiente para o conteúdo do curso; 24,8% consideraram a carga horária suficiente e 8,5% como insuficiente. Considera-se que essas informações sejam importantes para a definição das cargas horárias de cursos em conformidade com os conteúdos programados.

Foi percebido que nem sempre existe a preocupação com a continuidade de certos cursos que ensejariam maior aprofundamento e/ou complementação de seus conteúdos. Por razões dessa natureza, muitas vezes um determinado curso desenvolve um conteúdo extenso para a carga horária oferecida, provocando a sua

superficialidade, prejudicando, dessa forma, a aprendizagem, o que gera uma fuga aos objetivos do programa.

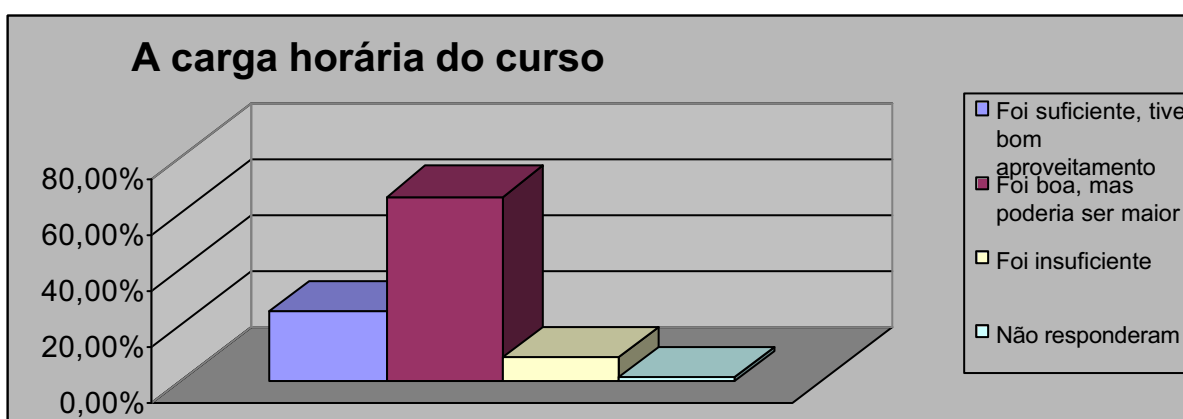


FIGURA 2 – CARGA HORÁRIA DOS CURSOS

#### 4.1.4 Auto-avaliação do egresso sobre seu aproveitamento e desempenho no(s) curso(s), em Vitória da Conquista, Bahia.

Esta parte da investigação mostra a avaliação que o egresso fez de seu desempenho. Nota-se que 75,2% dos egressos consideraram ter desempenho bom e 14,7%, excelente. Apenas 10,1% informaram terem obtido um desempenho razoável. É interessante que sejam instituídos mecanismos que permitam retroalimentar o sistema no sentido de possibilitar que os 10,1% inseridos na categoria razoável sejam eliminados e incluídos nas categorias superiores de desempenho, além do acompanhamento do egresso no que se refere à aplicação dos conhecimentos adquiridos nos cursos, o que poderia possibilitar uma melhor adequação do perfil do trabalhador à área do curso ou, tratando-se do primeiro emprego, uma correlação com a área desejada.

A importância de que exista uma correlação entre as habilidades do trabalhador com a sua área de atuação profissional foi sentida em Landes (1994), quando enfatizava que um sistema industrial competitivo tem que valorizar a movimentação fácil da força de trabalho, das qualificações técnicas e do talento administrativo. Também Resende (2000) salienta que a qualificação designa o domínio

de conhecimentos especializados resultantes de experiência, formação e treinamento, requeridos para a execução de determinados trabalhos, ou exercício de profissões, cargos ou atividades específicos. Como, então, se pretender qualificar profissionais sem a adequação da carga horária com as habilidades e/ou competências que se deseja desenvolver nos participantes dos cursos? E, também, sem que haja uma adequada relação entre curso e atuação profissional do egresso?

TABELA 4 – AUTO-AVALIAÇÃO DO EGRESSO SOBRE SEU DESEMPENHO

VARIÁVEIS	(N)	%
<u>DESEMPENHO DO EGRESSO*</u>		
Excelente	(19)	14,7
Bom	(97)	75,2
Razoável	(13)	10,1

N = 129

\* Exclui duas pessoas que não responderam.

#### 4.1.5 Situação atual do egresso no mercado de trabalho

Dos participantes que responderam 66% encontram-se trabalhando no momento atual, enquanto 34% estão desempregados. Deve-se salientar que 5 pessoas não responderam a essa questão. É importante ressaltar que, nesse contingente de trabalhadores, muitos não possuem registro e outros são autônomos.



### FIGURA 3 – SITUAÇÃO ATUAL DO EGRESSO NO MERCADO DE TRABALHO

No que tange ao tipo de situação do egresso no mercado de trabalho, na época em que fizeram cursos de qualificação da SETRAS, 46,4% informaram que estavam e continuam trabalhando atualmente; 38,1% disseram que não estavam, mas estão trabalhando agora; 12,4% estavam trabalhando, mas atualmente estão desempregadas; 34 pessoas omitiram a resposta nesse item pesquisado. É interessante observar que as 37 pessoas (38,4%) que responderam estarem trabalhando agora, mas estavam desempregadas quando da participação dos cursos, indicaram ter conseguido melhorar seus conhecimentos, competências e habilidades, como resultado da participação dos cursos de qualificação da Secretaria do Trabalho e Ação Social – SETRAS.

TABELA 5 – SITUAÇÃO DO PARTICIPANTE DOS CURSOS , NO MERCADO DE TRABALHO

VARIÁVEIS	(N)	%
SITUAÇÃO NO MERCADO QUANDO PARTICIPOU DO CURSO:*		
Estava, continuou e está trabalhando	(45)	46,4
Não estava trabalhando, mas está atualmente	(37)	38,1
Estava e está sem trabalhar	(12)	12,4
Estava trabalhando, mas não está mais no momento	(3)	3,1

N\* = 97 (exclui 34 pessoas que não responderam).

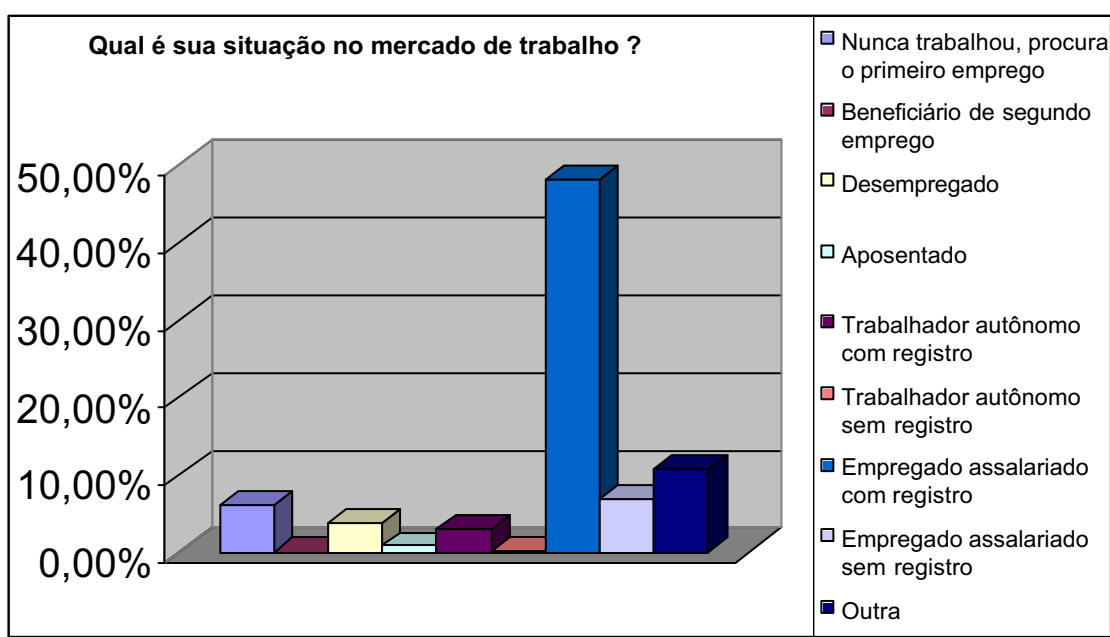


FIGURA 4 – TIPO DE SITUAÇÃO ATUAL DO EGRESSO, NO MERCADO DE TRABALHO

Conforme os dados coletados, 7,8% dos participantes informaram nunca terem trabalhado mas procuram o primeiro emprego; 4,9% estão desempregadas; 1,0% indica situação de aposentadoria; 61,8% são empregados assalariados, com Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS e 8,8% são assalariados sem registro em carteira; 8,8% são autônomos; 6,9% se enquadram em outros, como monitorias e estágios.

Os dados da Figura 4 mostram contradição em relação a alguns indicadores. À medida que 66,0% dos egressos disseram estar trabalhando, esse mesmo número deveria ser expresso na questão seguinte, que se refere à identificação do tipo de situação atual no mercado de trabalho (autônomos, trabalhadores assalariados com Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, trabalhadores assalariados sem CTPS e outras). Entretanto, as informações obtidas neste item apontam que 86,3% dos respondentes estão em situação de emprego, enquanto os desocupados representam 12,7% (aspirantes ao primeiro emprego e desempregados), além de 1,0% de aposentados. Esta aparente contradição nas informações pode indicar o mascaramento da situação de desemprego pelos informantes, o que prejudica uma

análise mais precisa sobre se os cursos têm favorecido ou não a inserção do profissional no mercado de trabalho.

Esses dados mostram que o alcance dos cursos de qualificação da Secretaria do Trabalho e Ação Social – SETRAS, em Vitória da Conquista, nas áreas de comércio e serviços, está mais concentrado nos segmentos de trabalhadores inseridos no mercado de trabalho. Poucos desempregados ou aspirantes ao primeiro emprego estão participando ou se beneficiando dos cursos oferecidos pela SETRAS, e este público é um dos alvos desses programas. É importante salientar que 29 pessoas não responderam a essa questão, dificultando a análise em relação à situação de emprego e desemprego, sendo que a abstenção de respostas na questão anterior foi de apenas 5 pessoas. Fica o questionamento: será que as pessoas têm dificuldade de assumir sua condição de desemprego? Poucos conseguem admitir a sua exclusão social?

Deve-se salientar, nesse ponto, que, não obstante o público-alvo dos programas de qualificação profissional da SETRAS estarem concentrados na faixa de escolarização entre o 2º grau completo e o 3º grau incompleto (88,5%), além de 2,3% com 3º grau completo, é expressivo o número de participantes nos cursos em situação de emprego (46,4%), além de 38,1% que afirmaram terem conseguido emprego após a participação nos cursos de qualificação profissional. Esses números podem refletir a importância que a atualização de conhecimentos e o desenvolvimento de novas habilidades e competências vêm adquirindo no atual cenário do mundo do trabalho. Este, também, é um dado bastante positivo para os programas da SETRAS, uma vez que, no que se refere a uma das questões focais, que é a qualificação e ou requalificação profissional, está sendo alcançada, pelo menos em parte, qual seja, a de inserir profissionais desempregados ou aspirantes ao primeiro emprego no mercado de trabalho e contribuir para manutenção dos já empregados. Tal situação pode ensejar a inferência de que novos conhecimentos podem favorecer a competitividade individual na busca por emprego. Em Segnini (2000), Severino (2000) e Frigotto (2000), percebe-se a relevância que o conhecimento assume na vida moderna. Também em Paiva (1995), quando ressalta que as características da era contemporânea exigem conhecimento efetivo, capacidade de utilizá-lo e flexibilidade para adaptá-lo a novas condições. Segnini (2000), ainda, indica que a educação e a formação profissional



aparecem como capazes de possibilitar a competitividade e concorrência, adaptar trabalhadores às mudanças técnicas e minimizar os efeitos do desemprego.

#### 4.1.6 Avaliação do curso/programa pelos participantes em situação de emprego

Embora o item 4.1.3 tenha feito uma avaliação do curso pelos egressos participantes deste estudo, esta parte trata de uma avaliação feita apenas pelos egressos empregados.

Em sua grande maioria, os participantes dos cursos de qualificação da SETRAS disseram que é alto (92,2%) o grau de satisfação com os cursos. Apenas 7,8% disseram ser médio o grau de satisfação estes. Essa indicação é positiva, na medida em que pode refletir a qualidade dos programas disponibilizados para a classe trabalhadora. Além disso, comparando esses dados com outras questões desenvolvidas (como, por exemplo, se houve melhora do desempenho, se existe intenção de participação em novos cursos oferecidos pela SETRAS), observam-se respostas coerentes entre si, no sentido de, em todas, serem apontados aspectos desejáveis e esperados nesses programas.

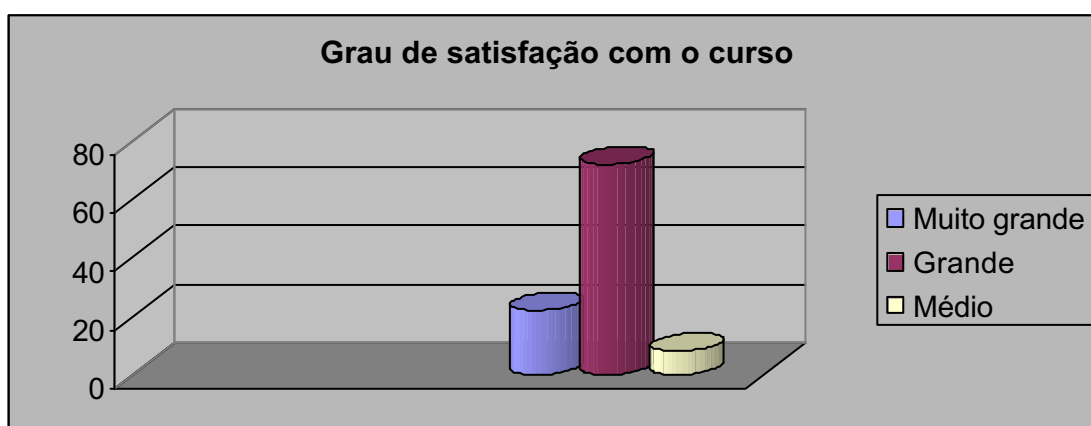


FIGURA 5 – SATISFAÇÃO COM O CURSO

Sabe-se que existe uma diversidade de cursos programados pelos órgãos executores dos programas de qualificação inseridos nos Planos Estaduais de

Qualificação Profissional – PEQs (como parte do Plano Nacional de Qualificação Profissional – PLANFOR), nas várias áreas de conhecimento. Este estudo concentrou-se nos programas voltados para as áreas de comércio e serviços, para melhor visualização, em face da expressiva representatividade desses setores da economia conquistense.

Nesta etapa do estudo, foi constatado que um elevado número de participantes omitiu a sua resposta ao questionário, fato que prejudicou respostas mais precisas da questão. Entretanto vários entrevistados informaram que nem sempre participaram de cursos desejados e, na maioria das vezes, esta escolha acontecia em conformidade com a existência de vagas, ou seja, no momento das inscrições; não havendo vagas na área desejada, este trabalhador escolhe um outro curso e assim sucessivamente. Tal situação indica que muitos fazem cursos sem conexão com o seu trabalho ou com a sua necessidade de qualificação e ou requalificação, mas aproveitam a oportunidade de freqüentar um curso, qualquer que seja ele, em face das condições em que são oferecidos (cursos gratuitos, com certificado, vale-transporte, lanche e material didático sem nenhum ônus para o trabalhador). É dessa forma, por exemplo, que foram mencionadas situações em que era possível observar-se, numa mesma turma, participantes com graus de escolaridade variando entre o 1º e o 3º graus. Mostra-se lógico concluir que os resultados oriundos desse programa sejam totalmente divergentes, com pessoas que não têm o perfil do curso ou a possibilidade de aplicar os conhecimentos, competências e habilidades. Além disso, é interessante ressaltar que a falta de diagnóstico das necessidades do mercado de trabalho local aumenta a probabilidade de dissonância entre oferta de cursos que não correspondem às necessidades da malha produtiva.

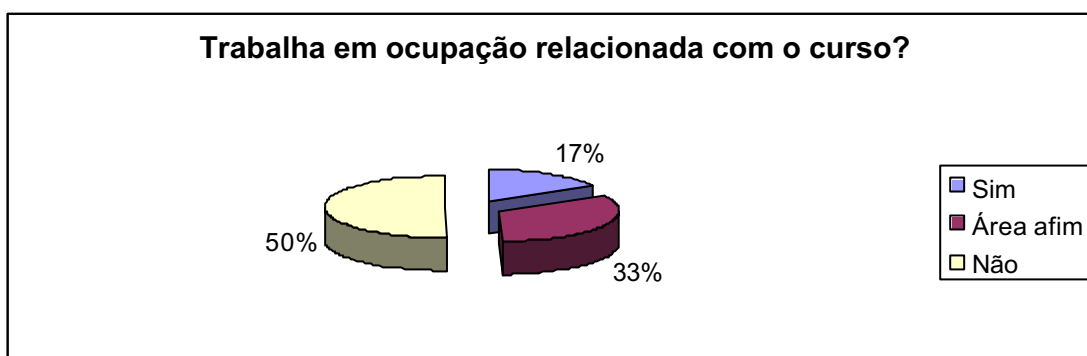


FIGURA 6 – RELAÇÃO DO TRABALHO COM O CURSO

Conforme ilustrado na Figura 6, apenas 17% dos respondentes reconheceram que os cursos feitos tinham a ver com a sua área de atuação profissional. As demais respostas indicam que 33% trabalham em ocupação afim e 50% atuam em área sem nenhuma relação com os cursos feitos.

Parecem racionais as indagações de que, não havendo a possibilidade de aplicação dos conhecimentos obtidos no curso freqüentado, como fica a questão da operacionalidade do curso? De que maneira o participante pode melhorar seu desempenho no trabalho, não tendo novas habilidades e competências específicas à sua área de atuação?

Diante do indicador de que a metade dos participantes dos cursos de qualificação da SETRAS não trabalha na área em que fez o curso, esta informação assume relevância para esse Órgão e para as Entidades Executoras de seus programas, para que se possa implementar, futuramente, mecanismos de acompanhamento do egresso, para adequação dos cursos oferecidos às reais necessidades do profissional. Se, por um lado, esse fato deve ser analisado pela SETRAS, por outro, observou-se que grande parte dos participantes dos cursos informou, não obstante não estarem trabalhando na área do curso, que houve o aumento de seu conhecimento, de novas informações e que, com isso, conseguiram melhorar a qualidade do trabalho e dos relacionamentos interpessoais. Fato muito importante, pois, além de permitir tais benefícios, existe sempre a possibilidade de requalificação e ou reprofissionalização do trabalhador, como bem indica o Decreto Federal nº 2.208, de 17.04.97, em seu artigo 4º, quando expressa que a educação

profissional é destinada a proporcionar ao cidadão trabalhador, conhecimentos que lhe permitam reprofissionalizar-se, qualificar-se e atualizar-se para o exercício das funções demandadas pelo mercado de trabalho, compatíveis com a sua complexidade tecnológica.

Indagados sobre se buscaram trabalhar na área dos cursos feitos, 67,0% responderam que não; apenas 32,9% consideraram a possibilidade; 34 pessoas não quiseram responder essa questão. As razões alegadas para tal situação foram as de que as ofertas que tiveram não compensam (7,9%); o aprendizado no curso foi insuficiente para essa mudança (5,3%); não existe trabalho na área do curso (10,5%); encontraram oferta melhor (25,0%); e outras (51,3%). Inserem-se nessa categoria: a falta de oportunidade; não é a área de trabalho desejada; a falta de experiência comprovada; já estar trabalhando em outra atividade e a insegurança para promover mudança de trabalho.

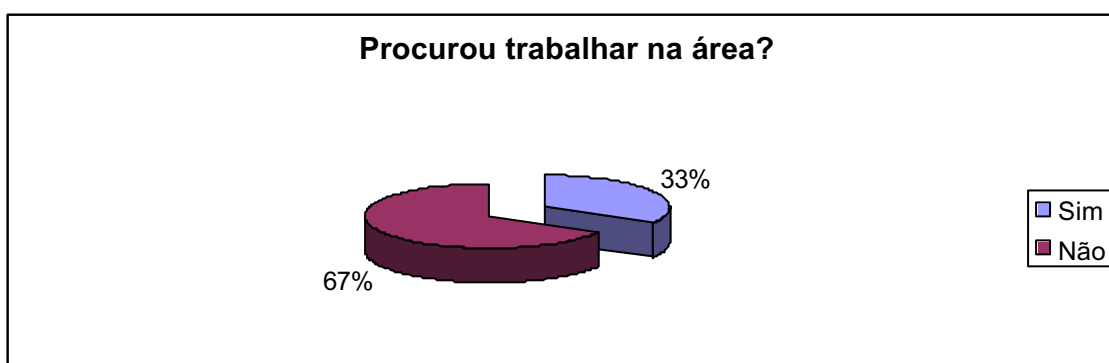


FIGURA 7 – TENTATIVA DE TRABALHAR NA ÁREA DO CURSO

Essas evidências podem revelar alguns aspectos: primeiro, que mais da metade dos respondentes (n=76) não procuram trabalho na área do curso, o que pode reforçar a idéia de que fazem qualquer curso que esteja acessível, sem preocupação com a aplicabilidade dos conteúdos na sua prática profissional ou sem o desejo de mudar de área. Segundo, que a carga horária disponibilizada para grande parte dos cursos é insuficiente para que haja um aprendizado e um desenvolvimento de competências exigidas para alguns segmentos do mercado de trabalho, o que levaria à insegurança para empreender uma mudança de trabalho e, terceiro, podem estar

sendo oferecidos cursos que não atendam às demandas do novo perfil do trabalhador exigido pela atualidade e outros que deixam de ser oferecidos, com características mais adequadas às necessidades de trabalhadores e do mercado. Isso enfatizaria que a inexistência de diagnósticos das necessidades do mercado e dos trabalhadores distancia a expressividade dos cursos para a promoção da qualificação profissional e a redução das desigualdades sociais nos aspectos relacionados às condições de emprego dos trabalhadores menos favorecidos. Se refletirmos que um dos objetivos da educação e da qualificação profissional é especializar, aperfeiçoar e atualizar o trabalhador em seus conhecimentos tecnológicos; e qualificar, reprofissionalizar e atualizar jovens e adultos trabalhadores, visando sua inserção e melhor desempenho no exercício do trabalho, esse indicador não facultará o alcance desse objetivo legal (Decreto Federal nº 2.208, de 17.04.97).

Entre as pessoas que trabalham na área dos cursos, 42,1% informaram que já o faziam na época em que participaram do programa, o que pode fortalecer a sua condição de empregabilidade, uma vez que esses trabalhadores demonstram preocupação em buscar se instrumentalizar para o bom desempenho no trabalho, através do desenvolvimento de novas habilidades e competências. Dos respondentes, 28,9% conseguiram inserção por outros meios que preferiram não revelar.

Acerca da obtenção de vantagens em ter feito o curso, 19,2% afirmaram não terem obtido nenhuma vantagem; 13,1% disseram ter melhorado o cargo/função; 11,1% melhoraram a qualidade do trabalho; 9,1% observaram elevação da produtividade; 7,1% melhoraram seus relacionamentos profissionais e 63,6% reconheceram que os seus conhecimentos e informações aumentaram. Esses números são positivos se for considerado que o processo de qualificação/requalificação implica a ampliação de conhecimentos e aprendizado das novas tecnologias. O resultado dessa dinâmica tende a ser a melhoria da qualidade do trabalho, do desempenho, dos relacionamentos, entre outros, como pode ser constatado pelas respostas.

Como se pode observar, este item mostrou-se bastante positivo por indicar uma elevação expressiva de aquisição de novos conhecimentos para os participantes dos cursos. Os indicadores evidenciados nesta parte do estudo denotam um aspecto extremamente positivo dos programas em discussão: a sua contribuição para a melhoria da qualidade do trabalho dos seus participantes e o fornecimento de novos

conhecimentos e informações aos trabalhadores empregados ou desempregados, apontados pelos egressos respondentes. Fundamental este fato, uma vez que as teorias que discutem e analisam o modelo das competências, tão visitado na atualidade, declaram a necessidade de o indivíduo adquirir a capacidade de aprender a aprender e a se adaptar a diferentes situações. (BARATTO, 1993; LE BOTERF, 1994, apud DUARTE, 1996; MCLAGAN, 1997, apud CÉSAR, PINTO & OKASAWARA, 1998; CÉSAR et al., 1998; HIRATA, 1998; KUENZER, 1998; FRIGOTTO, 1998; PERRENOUD 1999; GRADIN, 1999; DRUCKER, 2000; ZARIFIAN, 2001; FLEURY&FLEURY, 2001).

É interessante ressaltar que 94,7% dos respondentes (n=95) afirmaram que os cursos ajudaram no seu desenvolvimento profissional e apenas 5,3% disseram que os cursos em nada contribuíram para o seu desempenho profissional. O primeiro índice é significativo, apesar de 36 pessoas terem-se omitido nesta questão, pois a melhoria do desempenho profissional pode conduzir a uma situação de empregabilidade, ampliando as possibilidades dos profissionais manterem seu emprego e/ou conseguirem nova ocupação.

Os dados coletados junto aos egressos indicaram que as expectativas que os participantes apresentam em relação aos cursos do PEQ giram em torno da aquisição de novos conhecimentos, melhorar o seu desempenho profissional, conseguir emprego e melhorar a renda. Os resultados demonstraram que 36,6% dos respondentes reconheceram que a sua participação nos cursos de qualificação profissional, oferecidos pela SETRAS, contribuiu para a aquisição de novos conhecimentos e a atualização de informações; 19,2% disseram não terem conseguido nenhuma vantagem, ou seja, afirmaram que sua participação nos cursos não ofereceu nada de novo para eles; 13,1% disseram que houve melhoria da função e 11,1% observaram melhoria na qualidade do trabalho. É possível, neste item, fazer um questionamento: será que os 19,2% que assumiram não terem obtido nenhum benefício com o curso, frequentaram curso na sua área de ocupação, o que lhes daria melhores oportunidades de aplicação dos novos conhecimentos? Esta é uma questão a ser analisada quando da oferta de novos cursos de qualificação profissional pela SETRAS.

Os dados levantados indicaram que 92,1% dos respondentes (n=101) consideraram que os cursos da SETRAS devem ser oferecidos com maior frequência e

99,0% demonstraram disposição em participarem de novos cursos. Esse pode ser um indicativo de que a oferta desses programas, que hoje acontece apenas uma vez por ano, poderia se distribuir em espaços menores de tempo, ao longo do ano, pelo menos para cursos, cuja natureza de processualidade ensejasse o aprofundamento de conteúdos necessários para a requalificação e ou reprofissionalização em algumas áreas do conhecimento e do trabalho.

#### 4.1.7 Situação dos egressos desempregados

As informações colhidas junto a egressos que se encontram desempregados são insuficientes para uma avaliação criteriosa sobre os cursos de qualificação, devido ao elevado número de pessoas que não quiseram responder às perguntas.

Apesar desse fato, pode-se constatar que, entre os respondentes (n= 68), foram apontados como principais elementos dificultadores de vagas no mercado de trabalho: 7,7% para as exigências máxima ou mínima para o posto de trabalho; 2,6%, exigências quanto à escolaridade (contingente baixo se considerado o grau de escolaridade da amostra deste estudo); 69,2% apontam a exigência de experiência anterior; 5,1%, a discriminação do mercado quanto à aparência pessoal; 23,1% culpam os baixos salários ofertados; 33,3%, a alta competitividade; 15,4% dizem que as exigências de qualificação profissional são crescentes; 17,9% escolheram a opção outras. Da amostra, 92 pessoas não quiseram opinar nesta questão.

Os dados acima evidenciam que 48,7% dos participantes deste estudo acreditam que a dificuldade de inserção no mercado de trabalho é devida à alta competitividade e a exigências crescentes por qualificação profissional. A importância de se buscar a melhoria nesses processos de qualificação de forma permanente foi percebida em PAIVA (1995), quando a autora expõe que vivemos um momento em que se evidencia uma redefinição dos requisitos e das características que devem marcar a educação oferecida neste novo milênio e, em conexão, uma nova maneira de focar a qualificação profissional em todos os níveis. Isto significa que mister se faz ajustá-los em conformidade com os requisitos solicitados pelo mercado.

Além disso, 69,2% disseram que há exigências quanto à experiência anterior. Este fato é preocupante para os aspirantes ao primeiro emprego, o que poderia ensejar, por parte do governo, políticas públicas que possam estimular a contratação de profissionais sem experiência, mas que apresentasse qualificação para a ocupação de trabalho desejada. Isso aumentaria as possibilidades dessa categoria de profissionais no mercado de trabalho.

O objetivo geral que norteou este trabalho foi o de avaliar os programas de qualificação profissional, oferecidos pela SETRAS, na cidade de Vitória da Conquista, considerando suas respostas às demandas dos participantes e as do mercado de trabalho. Para isso, especificamente procurou-se identificar o perfil do trabalhador egresso desses programas de qualificação profissional, nos anos de 1999/2000, nas áreas de comércio e serviços, e se estes programas atendem às necessidades, no que se refere às habilidades e competências exigidas de seus profissionais, propósitos que se realizaram.

Nessa fase da análise, observa-se que a hipótese que permeou esse estudo, abaixo transcrito:

H<sub>1</sub>: Os conhecimentos e competências desenvolvidas em cursos de qualificação profissional, oferecidos pela SETRAS, proporcionam oportunidades de trabalho aos seus participantes.

No que se refere a essa hipótese, observa-se que:

(a) Não obstante a maioria dos participantes considerar os cursos como ótimo e bom (97,7%), existe a clara indicação de que estes não são responsáveis diretos pela inserção desses trabalhadores no mercado de trabalho e/ou manutenção do emprego, uma vez que 50% dos trabalhadores empregados informaram não trabalhar em ocupação relacionada com o curso freqüentado e 67% disseram não procurar emprego na área do curso. Tais informações podem indicar que a natureza do curso nem sempre está sendo canalizada para trabalhadores que necessitam de seus conhecimentos e habilidades no seu dia-a-dia de trabalho e nem se apresentam como “chamariz” para a perspectiva de trabalho ou emprego novos. Isso poderia conduzir à conclusão de que a H<sub>1</sub> não ocorre. Os aspectos mais visíveis para a procura dos cursos são, na verdade, a existência de vagas, seja para qual for o curso, a gratuidade e o certificado que contribui para a construção do currículo do participante.



(b) Cerca de 94,7% dos participantes deste estudo consideraram que os cursos contribuíram para melhorar o desenvolvimento profissional. Isso se deveu, entre outros aspectos, a itens como melhoria dos relacionamentos (7,1%); melhoria da qualidade do trabalho (11,1%); elevação da produtividade (9,1%) e aumento dos conhecimentos e informações (63,3%). Considera-se que este item salienta a importância de cursos de qualificação, atualização e/ou requalificação, para a construção da empregabilidade dos trabalhadores empregados, dos trabalhadores desempregados e dos aspirantes ao primeiro emprego, através do desenvolvimento de novas habilidades e competências. Entretanto o que se pôde observar é que a oferta dos cursos de qualificação, pela SETRAS, não tem buscado parcerias com as empresas locais, para um diagnóstico de necessidades profissionais, o que provoca, como consequência, a oferta de cursos que nem sempre são necessários e/ou a falta de oferta de outros cursos fundamentais para a absorção e/ou manutenção de profissionais. Isso significa que cursos necessários para o mercado de trabalho muitas vezes não são oferecidos ou, se o são, o número de vagas é insuficiente.

(c) Por outro lado, não se pode esquecer que 38,1% (37 respondentes) afirmaram que conseguiram emprego após a sua participação nos cursos de qualificação profissional. É um indicador extremamente relevante, pois pode ser um dado que expressa a relevância de cursos e programas que objetivem a atualização e qualificação dos profissionais. Esta informação deve ser analisada pela SETRAS e entidades executoras de seus programas como um parâmetro para a oferta de cursos que perpassem diretamente pelas necessidades de seu público-alvo e do mercado de trabalho.

#### 4.2 AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS COM EMPRESÁRIOS

Esta etapa do estudo teve o objetivo de saber se os programas de qualificação coordenados pela SETRAS eram conhecidos; se havia algum tipo de parceria entre esses segmentos e se os programas oferecidos atendem às demandas desses mercados.

A análise dos dados indica que 54,4% dos empresários afirmaram desconhecer os programas de qualificação profissional oferecidos pela Secretaria do Trabalho e Ação Social – SETRAS; apenas 45,6% disseram conhecê-los. Esta informação é preocupante, uma vez que o objetivo maior desses programas é preparar a mão-de-obra para o trabalho, seja possibilitando ao trabalhador o ingresso no mercado de trabalho, a permanência no posto de trabalho, ou o seu crescimento na atividade profissional.

Sabe-se que a operacionalização das ações de Qualificação Profissional proposta pelo PLANFOR deve acontecer através de cursos planejados a partir das demandas atuais e previsíveis do mercado de trabalho e da população a ser atendida, considerando como prioritários, como já registrado por diversas vezes neste trabalho, os grupos em situação de vulnerabilidade no mercado de trabalho. A oferta de cursos, portanto, deve estar sempre vinculada ao mercado de trabalho local, observando-se suas tendências e as necessidades da população, bem como as prioridades de desenvolvimento da região, constituindo-se em uma das diretrizes do PLANFOR para orientar o planejamento dos PEQs.

Não havendo um esforço dirigido à oferta de programas que atendam às necessidades desses mercados, as chances de satisfação delas são mínimas, além de se construírem competências e desenvolverem habilidades impróprias ao trabalho dos profissionais já empregados e/ou irrelevantes para as demandas do mercado de trabalho local. Tal situação conduziria ao não atendimento dos objetivos do Plano Nacional de Qualificação Profissional – PLANFOR e Plano Estadual de qualificação Profissional – PEQ, e implicaria apenas recursos financeiros desperdiçados.

Os números apresentados refletem a necessidade de maior divulgação do trabalho da SETRAS no Município de Vitória da Conquista junto aos empresários, inclusive para contribuir no planejamento dos projetos das entidades executoras, uma vez que um dos objetivos do Plano Nacional de Qualificação Profissional – PLANFOR/ Plano Estadual de Qualificação Profissional – PEQ é permitir a inserção do trabalhador no mercado de trabalho através do aprimoramento profissional. Isto apenas será possível se esse aperfeiçoamento acontecer de forma a atender às necessidades desses mercados e às novas competências requeridas do trabalhador, diante das mudanças do perfil profissional em curso no mundo do trabalho.

Sabe-se que as atividades econômicas que, nos últimos anos, estão demonstrando uma tendência à expansão, são atividades ligadas aos setores de alimentação e alojamentos, transporte e comunicação, educação, saúde e serviços. Com tendência à modernização, estão os setores de agropecuária, silvicultura e exploração florestal, pesca; indústria de transformação, comércio e serviços. Também, segundo Lopes (2001), o município de Vitória da Conquista vem apresentando um crescimento nas áreas de serviços, o que fortalece a tendência na intensificação de cursos de qualificação profissional, nessa área e possibilitaria uma integração maior entre necessidade local e necessidade profissional dos trabalhadores locais, caso se implemente uma política de parceria entre os órgãos envolvidos na temática da qualificação profissional. Considera-se que a expressividade de cursos nas áreas de comércio e serviços mostra sintonia com as áreas em expansão na cidade de Vitória da Conquista.

Conforme autores como PARRY (1996, apud FLEURY & FLEURY, 2001), PERRENOUD (1999), ZARIFIAN (2001) e FLEURY & FLEURY (2001), os profissionais precisam desenvolver habilidades e competências exigidas pelo mundo do trabalho. Isto posto, considera-se fundamental que as ações coordenadas pela Secretaria do Trabalho e Ação Social – SETRAS estejam em sintonia com essas demandas, o que se comprovou, pelas respostas dos empresários, que não está acontecendo.

Quanto a saber se as empresas pesquisadas possuem algum trabalhador que tenha participado dos cursos da Secretaria do Trabalho e Ação Social – SETRAS, os resultados também indicaram pouca participação dos empregados nesses programas, revelando que apenas 14,5% das empresas entrevistadas possuem em seu quadro de pessoal, trabalhadores que participaram dos programas da SETRAS no Município de Vitória da Conquista, enquanto que 85,5% informaram que nenhum de seus empregados fez cursos de qualificação profissional oferecidos por aquele órgão.

Dos respondentes (n=19), a quase totalidade (94,7%) disse que os cursos de qualificação profissional contribuíram para a melhoria do desempenho de seus trabalhadores. Embora o número de omissões tenha sido elevado (106 pessoas não responderam a essa questão), isso apenas denota o desencontro das ações da SETRAS em relação ao mercado de trabalho local.

TABELA 6 – A EMPRESA TEM PESSOAL EGRESSO DE CURSOS DA SETRAS?

VARIÁVEIS	(N)	%
Tem algum trabalhador que tenha participado desses cursos?*		
Sim	(18)	14,52
Não	(106)	85,48

\*N =124 (exclui uma pessoa que não respondeu).

Do total de questionários aplicados (125), 106 empresas não responderam à questão relacionada a possíveis contribuições dos cursos de qualificação profissional para a melhoria do desempenho dos trabalhadores, representando 85,5%. Esta informação é coerente com a constante da tabela anterior que informa que esse mesmo número de empresas não tem profissionais egressos de cursos oferecidos pela SETRAS, mas pode denotar um certo desencontro das ações da SETRAS em relação ao mercado de trabalho local.

Isso pode ser um indicativo de que, havendo maior intercâmbio entre a Secretaria do Trabalho e Ação Social – SETRAS, as Entidades executoras e as Empresas, é possível o desenvolvimento de um plano mais articulado e em conformidade com as necessidades dos trabalhadores, na medida em que se pode direcionar os cursos de qualificação/requalificação para as áreas relacionadas às atividades profissionais dos trabalhadores empregados ou que possuam atividade produtiva autônoma; ou optar por um curso que ofereça habilidades e competências requeridas pelo mundo do trabalho para os candidatos ao primeiro emprego ou desocupados; bem como para os empregadores, ao poderem usufruir das competências adquiridas pelos seus empregados, em consonância com as necessidades dos seus processos de trabalho.

Autores como BARATTO (1993); SPARROW & BOGNANO (1994); PARRY (1996, apud FLEURY & FLEURY, 2001); ZARIFIAN (1996); MCLAGAN (1997, apud CÉSAR, PINTO & OKASAWARA, 1998) e FLEURY & FLEURY (2001), discutiram a importância do desenvolvimento de competências no contexto de mudança atual e diante das intensas mutações do trabalho que exige novos conhecimentos, habilidades e competências rapidamente.

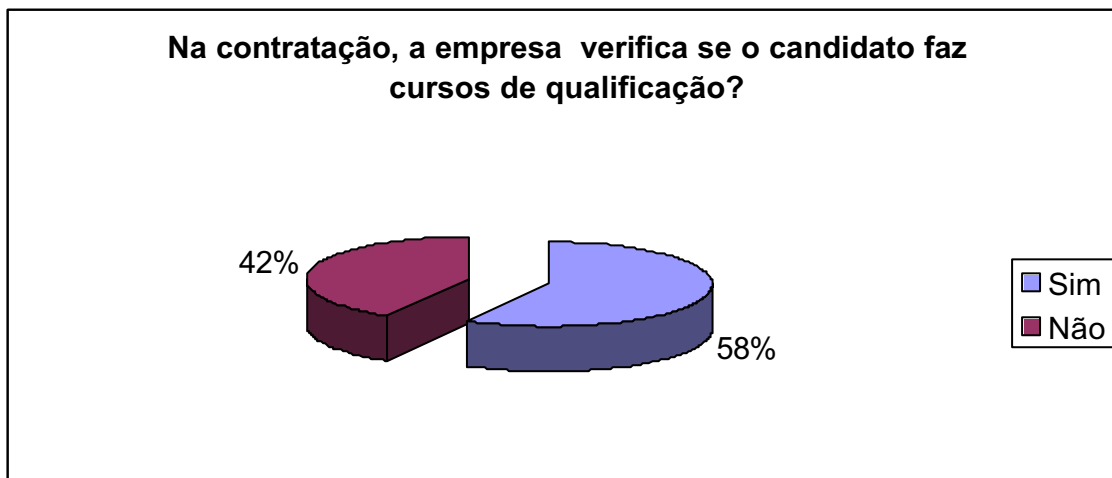


FIGURA 8 – A EMPRESA VERIFICA SE O CANDIDATO FAZ CURSOS DE QUALIFICAÇÃO?

Segundo Zarifian (2001), a aplicação do modelo das competências leva a uma revisitação do conjunto de práticas de gestão de recursos humanos, passando a ocupar o papel principal desempenhado, até então, pelo posto de trabalho. Assim, a empresa, graças à lógica da competência, pode ser repensada de maneira profundamente original. Assim, o autor diz que o foco da organização deve deslocar-se para uma sistematização dos processos de aprendizagem e para o sentido que cada pessoa pode dar ao trabalho, sentido que se torna o verdadeiro cimento e referência da ação coletiva (ZARIFIAN, 2001). Isso acentua a importância de as empresas estarem atentas com as mudanças nos processos produtivos e de organização do trabalho, como forma de melhor adequação e sistematização do processo de educação permanente, por uma política de qualificação e requalificação contínua de seu quadro de pessoal.

Embora grande parte das empresas consultadas desconheça os programas desenvolvidos pela Secretaria do Trabalho e Ação Social – SETRAS, na área de qualificação profissional, inquiridos sobre a opinião sobre se cursos dessa natureza, 96% consideram que cursos de qualificação ajudam tanto empregados como empregadores em vários aspectos no desempenho do trabalho. Os benefícios mais citados foram: no incentivo à produtividade como diferencial competitivo e no

relacionamento e comunicação com colegas e clientes; 4% disseram que tais cursos ajudam muito pouco na melhoria do desempenho dos trabalhadores e das empresas. A importância da qualificação – embora não tenha se mostrado expressiva, nos dados coletados, a sua verificação no momento da contratação –, foi salientado por PINCHOT & PINCHOT (1994) que consideram as pessoas como inteligências, precisando apenas de oportunidades para se desenvolver em todo o seu potencial, e por FERREIRA (1993) quando defende a idéia de que a educação deve buscar a qualificação para o trabalho e a auto-realização do indivíduo, bem como o seu preparo para o exercício da cidadania. Estimular, portanto, os trabalhadores a freqüentarem cursos de atualização e qualificação profissional, é implementar ações que podem contribuir para a formação de trabalhadores capazes de darem respostas nas diferentes situações de trabalho, gerando bons resultados para as empresas e para os trabalhadores, que podem satisfazer necessidades as mais variadas.

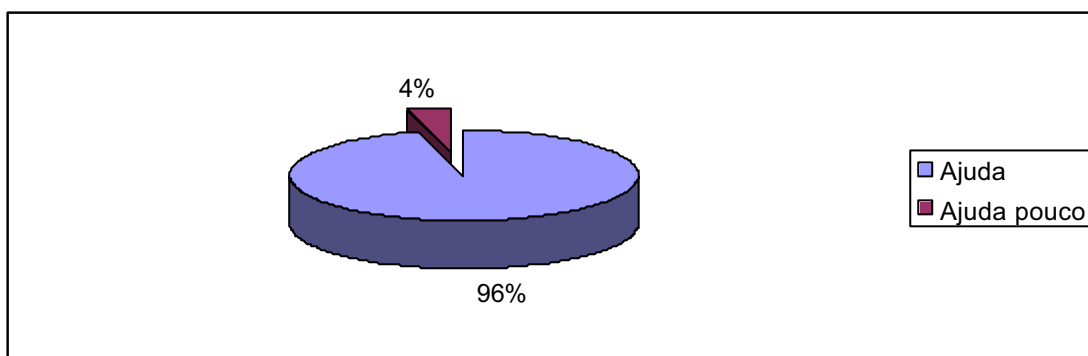


FIGURA 9 – OPINIÃO SOBRE CURSOS DE QUALIFICAÇÃO\*:

Base: 124 (exclui 1 empresa que não respondeu)

Existe concordância por parte tanto dos empresários quanto dos trabalhadores sobre a importância do conhecimento no mundo atual. Conforme Mônaco (1995), o domínio do conhecimento chega a ser um divisor de águas entre países ricos e pobres. Exige mudanças nos comportamentos, nas atitudes, nas habilidades, nas competências e, conseqüentemente, na educação. É nesse contexto que Mônaco considera essencial a elevação do nível educacional brasileiro, para que se ajuste à

exigência de contínua atualização da competência intelectual de seus trabalhadores. Se, por um lado, essa melhoria na escolarização contribui para a ampliação da capacidade do aprender a aprender, facilita o processo permanente de qualificação profissional, beneficiando empresas e trabalhadores.

Inquiridos sobre que aspectos no trabalho a qualificação do empregados melhorou, as respostas mais freqüentes foram de que houve melhoria do trabalho para 16 pessoas (12,8% do total da amostra), 0,8% considera que não melhorou o trabalho em nada; 11,2% perceberam melhoria nos relacionamentos com colegas no trabalho; 11,2% consideram que ocorreu melhoria na iniciativa do empregado. Tais informações confirmam que a qualificação profissional, além de proporcionar melhoria de resultados para as organizações, também contribui para a criação de um ambiente de trabalho mais agradável, além de concretamente desenvolverem relações interpessoais nos grupos de trabalho, permitindo um espaço empresarial mais rico e com maiores probabilidades de criatividade (PINCHOT & PINCHOT, 1994); FRIGOTTO (1995); TEIXEIRA (1998); RESENDE (2000) e SEVERINO (2000).

Causa estranheza o alto índice de omissão na resposta a essa questão (108 pessoas: 86,4% da amostra). Este mesmo número pôde ser constatado no que se relaciona à pergunta sobre se a empresa observou alguma melhora nos seus processos. Apenas 16 empresários, ou 12,8%, da amostra consideraram que a empresa teve sua produtividade aperfeiçoada, e 17 empresas (13,6% da amostra) observaram que o atendimento ao cliente também melhorou. Talvez esses números sejam tão elevados em função do desconhecimento das empresas da oferta desses cursos pela SETRAS e/ou da dificuldade de mensuração desses aspectos na empresa.

TABELA 7 – RELAÇÃO CURSO x BENEFÍCIO PARA A EMPRESA

VARIÁVEIS	(N)	%
QUANTO À EMPRESA MELHOROU...*		
A produtividade	(16)	94,1
O atendimento ao cliente	(17)	13,6

N = 33 (exclui 108 empresas que não responderam).

Grande parte dos cursos oferecidos pela SETRAS possui uma carga horária de 20 horas, e 69,4% dos empresários consideram que essa carga horária contribui para melhorar a qualificação, enquanto 30,6% consideram que não, pois com essa carga horária não é possível ter aprofundamento dos conteúdos desenvolvidos nos cursos. Essas empresas são da opinião de que cursos com carga horária de 40 horas possibilitam um resultado mais eficaz.

Fazendo um comparativo dessas informações com a indagação feita aos egressos acerca da carga horária, observa-se que boa parte dos consultados concorda que uma carga horária maior (40h) poderia oferecer resultados mais satisfatórios, tanto para o empregado como para as empresas. Além disso, a coordenação pela execução dos programas de qualificação na UESB informou não ser incomum a proposta dos cursos encaminhados à SETRAS contemplar uma carga horária de 40h e, quando da aprovação destas, haver um corte de 50% da carga horária sem, contudo, haver a redução equivalente do conteúdo previsto originariamente no projeto. Essa informação é extremamente relevante, uma vez que se mostra impossível o desenvolvimento de habilidades de um programa previsto para 40h, em 20h. Ações dessa natureza fragilizam o processo de qualificação, além de não contribuir de forma significativa para o trabalhador, parte central nos programas de qualificação.

O relatório final da avaliação dos cursos desenvolvidos em 1999, feito pela Universidade Federal da Bahia – UFBA, através da Faculdade de Educação, Núcleo Temático Trabalho-Educação, em abril de 2000, indica que, na Bahia, os estudos sobre mercado de trabalho concentram-se na Região Metropolitana de Salvador, ficando o restante do Estado descoberto, não permitindo que o indicador “oferta de curso/mercado de trabalho” pudesse ser analisado. Este dado mostrou-se coerente com a realidade no município de Vitória da Conquista, uma vez que os programas de qualificação profissional são implementados através da atuação decisória da Secretaria do Trabalho e Ação Social – SETRAS/Salvador acerca de quais cursos deverão ser oferecidos e com que carga horária (não é incomum que cursos projetados para 40 horas sejam reduzidos para 20 horas, sem a devida equalização de conteúdo por parte do instrutor, que é apenas informado da alteração, sem um conhecimento e estudo prévio do mercado de trabalho local).



Esta informação evidenciou-se junto aos empresários das áreas de comércio e serviços que afirmaram, em sua maioria, desconhecerem a atuação da SETRAS na cidade e a ausência de parcerias das empresas com este órgão para a viabilização de um trabalho devidamente articulado com as necessidades locais e por setor produtivo, o que só enriqueceria projetos de tal natureza, além de favorecer adequadamente trabalhadores e empresas, cumprindo, dessa forma, com mais racionalidade, as finalidades do PLANFOR.



FIGURA 10 – CARGA HORÁRIA DOS CURSOS x MELHORIA DA QUALIFICAÇÃO  
N = 121 (exclui 4 empresas que não responderam)

Sobre se, ao tomarem conhecimento da oferta desses cursos, a empresa libera empregados para deles participarem, 13,2% disseram que analisam a possibilidade de liberar trabalhadores; 8,3% liberam apenas os que se identificam com o curso; 0,8% não libera nenhum trabalhador e 89,3% alegam que não conhecem a SETRAS ou não ficam sabendo da oferta dos cursos. Esta informação reforça, mais uma vez, a falta de divulgação da oferta dos cursos da SETRAS, que acontecem apenas uma vez por ano e nem sempre no mesmo período, ou, ainda, a falta de cursos que contemplem as necessidades atuais do mercado local.

As razões mais apontadas para a liberação foram a crença nos resultados, a importância do crescimento dos empregados, acharem que a empresa sairá ganhando, os novos conhecimentos são importantes para ambas as partes e consideram que os cursos podem contribuir para a melhoria da qualidade de vida do trabalhador. Outros ainda apontaram que liberam por serem os cursos gratuitos e podem ser feitos fora do horário de trabalho.

Estes dados revelam que ainda é necessário um trabalho de sensibilização junto às micro e pequenas empresas, principalmente para a importância que têm a qualificação e a requalificação permanente dos trabalhadores. No mundo atual, em que a tecnologia determina mudanças nos processos, é também responsabilidade da empresa possibilitar o aperfeiçoamento dos seus empregados, para que estes possam fazer face aos novos requisitos deles exigidos pela contemporaneidade.

Indagados sobre a existência de alguma iniciativa dos empresários em firmar parcerias com a SETRAS no sentido de oferecer os cursos mais interessantes para o mercado, mais uma vez houve predominância da resposta negativa (82,8%), isto é, reconhecem que nunca tomaram a iniciativa de firmarem parcerias com a SETRAS para o planejamento de programas de qualificação profissional em conformidade com as necessidades do mercado. Alguns, inclusive, alegaram não conhecer as atividades desenvolvidas pela SETRAS no Município de Vitória da Conquista. Apenas 17,2% disseram ter havido alguma iniciativa, mas sem evolução.

Algumas das citações de cursos que seriam interessantes para as áreas de comércio e serviços foram: informática mais avançada; no segmento administrativo, relações interpessoais, atendimento a clientes e práticas gerenciais.

TABELA 8 – INICIATIVA PARA FIRMAR PARCERIAS

VARIÁVEIS	(N)	%
HOUE INICIATIVA DE FIRMAR PARCERIAS COM A SETRAS?		
Sim	(21)	17,2
Não	(101)	82,8

N = 122 (exclui 3 empresários que não responderam).

As respostas acima podem indicar que tanto a SETRAS como as Empresas não desenvolveram praticamente nenhum trabalho no sentido de firmarem parcerias voltadas para o atendimento das necessidades do mercado e oferecerem cursos que possam, de fato, permitir que o trabalhador adquira habilidades e competências práticas para a vida profissional. As poucas tentativas que aconteceram por parte dos empresários não lhes ofereceram nenhum resultado concreto e aparente, o que pode levar ao descrédito ações desta natureza. Interessa ressaltar, aqui, que existem

informações de que a definição e a aprovação de quais cursos serão aprovados e implementados em Vitória da Conquista são feitas pela SETRAS em Salvador, sem nenhum trabalho diagnóstico sistemático das reais necessidades locais.

Essa constatação é sobremaneira grave para a avaliação dos cursos. Afinal, como se verificar a real contribuição de programas de qualificação profissional para os trabalhadores mais carentes e socialmente excluídos, se os maiores participantes desses programas têm sido pessoas com um nível melhor de escolarização? E, mais, sem se considerar a realidade local do ponto de vista tecnológico e funcional das empresas da cidade? E, ainda, sem haver nenhum processo de acompanhamento dos egressos? Ou, também, sem a inscrição de trabalhadores em conformidade com a sua área de atuação profissional?

Será que a avaliação acontece apenas considerando os valores quantitativos, representados pelo número de trabalhadores que participam dos cursos oferecidos pela SETRAS?

A segunda hipótese deste trabalho foi:

**H<sub>2</sub>:** Os programas de qualificação profissional, oferecidos pela SETRAS, atendem às necessidades/demandas do mercado de trabalho.

A constatação de que 54,4% dos empresários participantes deste estudo afirmaram desconhecer os programas de qualificação profissional da SETRAS parece ser um indicativo de que a H<sub>2</sub> deste trabalho também não se observa integralmente, uma vez que parece não estar existindo estudo diagnóstico de mercado local pela SETRAS/Vitória da Conquista e nem parcerias com as empresas (apenas 17,2% dos empresários informaram que tiveram alguma iniciativa em firmar parcerias com a SETRAS, embora não tivessem conseguido).

#### 4.3 AVALIAÇÃO DAS ENTREVISTAS COM GERÊNCIA DA SETRAS E COM COORDENAÇÃO DOS PROGRAMAS DA EXECUTORA UESB, SOBRE OS CURSOS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL OFERECIDOS NA CIDADE DE VITÓRIA DA CONQUISTA – BAHIA.

As entrevistas feitas com a gerência da SETRAS e com a coordenação da entidade executora UESB indicam a necessidade de se implantar um mecanismo de acompanhamento e controle dos egressos para avaliação dos programas desenvolvidos, além de evidenciar que a SETRAS em Vitória da Conquista não tem controle sobre a escolha dos cursos que serão oferecidos.

É perceptível que os dois órgãos tratados aqui nesta parte do trabalho possuem uma visão de que o mercado de trabalho está mudando rapidamente e que necessita, portanto, de novas qualificações do trabalhador. Existe a consciência de que características como a flexibilidade, criatividade, habilidades cognitivas, capacidade de comunicação, relações interpessoais, liderança, entre tantas outras, são essenciais para os trabalhadores. Entretanto percebe-se que existe dificuldade de implementação de cursos que perpassem por essa linha de atuação. Mello (1993), em sua visão da educação, enfatiza que essas características devem ser buscadas ao se desejar um novo perfil da mão-de-obra.

A sistemática de funcionamento se dá da seguinte forma: quando informada da disponibilidade dos recursos para os programas, a SETRAS solicita das entidades executoras que encaminhem os projetos de cursos de qualificação e requalificação profissionais para serem apreciados. A SETRAS/Vitória da Conquista os encaminha para a SETRAS de Salvador, órgão que vai definir quais os cursos serão desenvolvidos. Muitas vezes, os cursos sofrem alterações nas cargas horárias, sem o devido ajuste nos programas, o que torna a sua eficácia questionável.

Quando a SETRAS /Salvador define os programas a serem desenvolvidos, compete à SETRAS em Vitória da Conquista contatar as entidades executoras e programar o período da oferta. A prestação de contas ocorre via SETRAS, mas os relatórios são encaminhados para Salvador. Apenas nessa instância tem-se procurado desenvolver um processo de acompanhamento e avaliação dos egressos desses cursos, em nível de Estado.

Importa informar que não existe nenhuma sistemática de consulta às empresas sobre as necessidades do mercado de trabalho. Os cursos são oferecidos de acordo com a disponibilidade das entidades executoras e, quase sempre acontecem sem a verificação de sua necessidade, repetindo-se praticamente todos os anos. Quantos cursos deixam de ser oferecidos e que poderiam preencher as necessidades do

mercado de trabalho, dando oportunidade de emprego ou de crescimento aos trabalhadores na comunidade local? Quantos cursos são oferecidos sem apresentarem uma resposta a estas necessidades?

Conforme a entidade executora UESB, existe parceria com a SETRAS para o desenvolvimento de programas relacionados à qualificação profissional desde o ano de 1997, com oferta anual. Embora a UESB tenha um banco de dados que lhe permite entrar em contato com os participantes de seus programas, não existe nenhum tipo de acompanhamento dessa natureza, salvo raras exceções, em alguns trabalhos articulados com cooperativas ou associações de certas classes produtivas.

Os cursos possuem uma duração média de 20 horas (a maioria) e 40 horas. Observa-se uma evasão dos cursos na ordem de 6 a 7%. Este é um percentual considerado pequeno. A entidade informa os trabalhadores através de rádio e jornal e considera que é necessária a implantação de um mecanismo de acompanhamento dos egressos para que a SETRAS possa avaliar se os cursos oferecidos têm contribuído para a melhoria da qualificação e/ou requalificação dos trabalhadores. O volume de recursos financeiros é extremamente elevado e, caso não haja uma resposta positiva desses programas, estar-se-iam perdendo oportunidades importantes de alavancar o processo educacional da cidade, através da formação e qualificação profissional.

A UESB, através do Centro de Aperfeiçoamento Profissional – CAP, tem consciência da importância de sua atuação nesse contexto e, preocupada com a ausência de acompanhamento e avaliação dos resultados dos programas de qualificação dos quais participa, mostra desejo de desenvolver projeto nessa área, que possibilitasse uma avaliação dos programas.

Considerando que o conceito dado à efetividade social (adequação da qualificação profissional às necessidades técnicas e sociais do mundo do trabalho, ou seja, a relação entre a implementação de um programa e seus resultados), constatou-se que, em Vitória da Conquista, nem a SETRAS nem as Entidades Executoras têm implementado um sistema de acompanhamento dos egressos, o que poderia dar uma resposta à SETRAS, sobre o alcance dos objetivos dos programas e em que áreas seria interessante investir mais. Percebe-se que ainda é frágil o processo de supervisão dos cursos. É necessário que se articulem e consolidem posições firmes no que se refere às ações de escolha dos cursos a serem oferecidos, com participação

integral dos atores envolvidos nos programas em Vitória da Conquista (SETRAS, Entidades executoras e empresas), bem como no estabelecimento de mecanismos de acompanhamento e avaliação dos resultados dos egressos.

#### 4.4 AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS COM UM GRUPO DE EGRESSOS

Conquanto os dois grupos de egressos que foram formados não tenham proporcionado informações que determinassem alterações nos resultados já obtidos através da aplicação do questionário, e discutidos (os resultados) nesta seção, foi de utilidade para a confirmação das inferências deste trabalho, a saber:

- a) todos os dez participantes do grupo foram unânimes em dizer que consideram que a SETRAS deveria implementar os cursos de qualificação e requalificação profissional em caráter mais freqüente, isto é, os programas deveriam acontecer mais vezes ao ano, posto que ocorrem apenas uma vez ao ano, normalmente no segundo semestre. Esta seria uma mudança importante em face do caráter de continuidade de que se reveste a necessidade da educação, da qualificação e da requalificação profissional no cenário atual;
- b) um fato que se confirmou como crítico para os programas gerenciados pela SETRAS foi a falta de divulgação. Isto pôde ser mostrado na análise dos dados quando se verificou que, em número bastante expressivo, empresas ou não conhecem a SETRAS, ou não conhecem os seus programas. Além disso, as pessoas que têm tido oportunidade de participar dos cursos oferecidos tomam conhecimento destes através de outras pessoas. Este fato dificulta a inclusão dos grupos sociais menos favorecidos que, inclusive, são os públicos-alvo desse programa, desenvolvidos através do PLANFOR/PEQ;
- c) a procura pelos cursos da SETRAS é intensa, mas nem sempre os trabalhadores conseguem vaga no curso pretendido. Isso tem provocado a inscrição de pessoas em cursos que não têm nada a ver com a sua área de trabalho;
- d) todo o grupo expôs que não fez cursos na área de sua atuação profissional. Isso ocorre, pelo que se observou, pela ausência de controle por parte da Executora

e da SETRAS no momento das inscrições ou, segundo os egressos, pelo fato de não haver cursos sendo oferecidos na sua área profissional ou, ainda, por não conseguirem vaga, uma vez que existem alguns cursos que possuem uma demanda superior às vagas;

- e) como os cursos são gratuitos e ainda oferecem condições para que sejam freqüentados, muitas pessoas participam apenas para ter um certificado a mais em seu currículo, mesmo que o curso não lhe ofereça maior conhecimento aplicável ao seu trabalho;
- f) o grupo concorda que certos cursos deveriam ter uma continuidade, em outros momentos, para que se tornasse possível o aprofundamento, o que poderia contribuir de modo mais efetivo na melhoria de sua condição de trabalho ou, para proporcionar aos desempregados ou aspirantes ao primeiro emprego, a formação e de desenvolvimento de competências que seriam de muita utilidade na vida profissional;
- g) todos afirmaram que a SETRAS e a entidade executora de seus programas não desenvolvem nenhum tipo de controle sobre os egressos. O único contato é no momento da inscrição, quando preenchem uma ficha e no momento final do curso, quando fazem uma avaliação do mesmo e do instrutor.

Como se pode observar, os resultados com o grupo de egressos confirmam alguns pontos frágeis na sistemática de funcionamento dos programas de qualificação da SETRAS que, em muitos aspectos, fogem da sua premissa de funcionamento, embora seja inquestionável que têm contribuído para a melhoria do nível de qualificação dos trabalhadores empregados, no que diz respeito ao aumento do conhecimento agregado ao trabalho.

O referencial teórico adotado neste estudo mostrou uma heterogeneidade de idéias e conceitos em torno da temática qualificação profissional. Variados estudos empíricos revelam a existência de novos conteúdos da qualificação do trabalho, que seriam próprios da automação. Entretanto, estas evidências são objeto de interpretações díspares. Para autores como Piore & Sabel (apud HIRATA, 1994; Kern & Schuman (apud HIRATA, 1994), em 1984, mas não em trabalhos subseqüentes, entre outros, esses novos conteúdos são indicativos de uma tendência à requalificação do trabalho. Segundo Zarifian (2001), as novas características da qualificação não

necessariamente implicam requalificação, e as transformações da qualificação são interpretadas em termos de diferentes modos e tendências. Tal diversidade de interpretações deve ser considerada no momento do planejamento de programas de qualificação e requalificação profissional, para que não haja distorções em relação à demanda efetiva do mercado e das carências dos trabalhadores.

De tudo que foi analisado, depreende-se que, embora a difusão da qualificação para a classe trabalhadora seja importante fator de diminuição das desigualdades de oportunidades entre os indivíduos, no mercado de trabalho, ela não pode ser vista como solução para o desemprego estrutural desta nova etapa do capitalismo. A não empregabilidade atinge hoje tanto as pessoas menos qualificadas como as mais qualificadas, isto é, não se pode pensar a empregabilidade sem levar em consideração a variável fundamental do problema que é a demanda por trabalho por parte das empresas, bem como as características do capitalismo contemporâneo.



## 5 COMENTÁRIOS FINAIS

Este capítulo apresenta os comentários finais deste trabalho, com base no referencial teórico desenvolvido neste estudo e em consonância com os resultados apreendidos.

A temática da formação e qualificação profissional parece conduzir à idéia de que a educação não é a solução para o problema do desemprego e nem a educação profissional gera empregos. Entretanto é inquestionável o valor que possuem para a criação de um ambiente mais favorável à alavancagem desenvolvimentista de uma nação e da cidadania do seu povo.

Acredita-se que a educação profissional desvinculada de uma política geral pode conduzir a um contingente de “desempregados qualificados”. Não obstante este fato, não se pode deixar de reconhecê-la como um elemento fundamental para a “empregabilidade”, ainda mais quando se considera que um país precisa de pessoas produtivas e qualificadas, para a obtenção de uma economia fortalecida e competitiva. Nesse sentido, o grande desafio do Brasil é conseguir estruturar uma rede integrada de qualificação profissional, com capacidade para qualificar e requalificar; erradicar o analfabetismo, que ainda é muito grande, mesmo entre a população economicamente ativa.

O reconhecimento desse fato tem provocado a busca de programas que possam viabilizar o desenvolvimento de competências. No Brasil, o Plano Nacional de Qualificação Profissional – PLANFOR tem buscado implementar programas com o propósito maior de qualificar trabalhadores e aumentar a possibilidade de obtenção de emprego e geração de renda.

Diante dessa nova realidade, observa-se a tendência de se reconceituar a capacitação profissional como alvo que vai além de aquisição de informação, mudança de atitudes e desenvolvimento de habilidades, para incluir a reelaboração de significados e a revisão de referenciais de ação. Além de depender dos significados que atribui a seu trabalho, o indivíduo também depende de seus referenciais de ação, isto é, das representações por meio das quais ele configura a realidade e seus problemas. Em função disso, o processo de capacitação de um indivíduo tem por missão ensiná-lo a pensar, a reelaborar constantemente seus significados e a aprender

a fazer autocrítica. Ele não só precisa saber como fazer, mas também o porquê do como fazer em função desse ecossistema de significados e valores que sua racionalidade revela.

A preparação desse profissional, como revela Malvezzi (1999), implica o aprendizado da cristalinidade de conduta, da comunicação de sua racionalidade de ação e da utilização de suas experiências anteriores, a qual pode ser configurada como o quanto sua conduta reflete suas intenções. A utilização de suas experiências passadas revela a aquisição de habilidades por meio da reflexão sobre sua própria ação. Isso significa que há uma tendência de valorizar os instrumentos individuais regulados da maturidade e da autonomia para poder garantir resultados em grupos nos quais o indivíduo vive situação de autonomia.

Sabe-se que o analfabetismo bem como a instrução insuficiente e/ou precária são geradoras do atraso e da estagnação intelectual de uma nação. Face essa constatação, vem se buscando valorizar a educação como forma de resgatar a cidadania e criar bases intelectuais capazes de contribuir para a alavancagem desenvolvimentista de um povo.

Mediante as informações obtidas junto a egressos dos cursos de qualificação profissional oferecidos pelo Plano Estadual de Qualificação Profissional – PEQ, por meio da Secretaria do Trabalho e Ação Social – SETRAS, no período de 1999/2000, fica perceptível que, não obstante a diversidade de cursos oferecidos nas diferentes áreas, a necessidade por qualificação profissional foi maior do que as possibilidades oferecidas pelos cursos.

Verifica-se que ocorreram investimentos em programas que visavam atender um público que estava em desvantagem social, em risco de perda do emprego e desempregado. Entretanto foi percebida a necessidade de uma melhor adequação dos cursos oferecidos, de tal forma que se priorizassem ações de qualificação profissional para os grupos considerados preferenciais pelo PLANFOR. Os números conseguidos revelaram baixa participação das classes menos favorecidas em termos de escolarização, por exemplo, como indicaram dados explicitados no Capítulo 5 – Resultados e Discussão.

Este estudo conduziu à constatação de que, embora os cursos de qualificação profissional, oferecidos pela Secretaria do Trabalho e Ação Social, via entidades

executoras (no caso em discussão, a Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia – UESB), sejam bem vistos pelos seus participantes e considerados como ótimos ou bons, em sua maioria, ainda estão longe de satisfazer seus propósitos.

Foi consensual, entre o grupo formado posteriormente, que ainda falta muito para que o PEQ consiga atingir um grau de eficiência devido à pouca consistência entre os programas oferecidos e às diretrizes de metas do PLANFOR, mais especificamente em relação ao desenvolvimento de forma integrada e complementar das três habilidades definidas (básicas, específicas e de gestão).

Existe na literatura uma certa imprecisão na conceituação das novas características da qualificação, havendo diversas interpretações sobre o que elas significam em termos de qualificação. Reside, exatamente aqui, a dificuldade para a comparação dos trabalhos empíricos. Para avaliar com rigor o sentido no qual se desenvolvem as qualificações, é preciso, além de esclarecer estes conceitos, formular indicadores que permitam comparar as diversas formas que adotam essas características e, assim, os diversos níveis de qualificação nos quais eles se traduzem.

Por outro lado, as evidências empíricas refletem a perspectiva da hipótese da requalificação que identifica diretamente as novas características da qualificação com requisitos de conhecimentos mais amplos e profundos. Não basta constatar a presença destes atributos para inferir um movimento em direção a um aumento do nível de qualificação. É necessário um engajamento dos diferentes atores sociais (governo, empresários, trabalhadores, associações, sindicatos, etc.) nessa temática, rumo à implementação de programas que realmente possam contribuir para solucionar o problema do emprego e da renda.

Dessa forma, pode-se supor que ocorram melhores condições para os trabalhadores que aprenderem a equilibrar seus esforços no sentido de desenvolverem novas competências e habilidades exigidas do mercado de trabalho. Neste sentido, as competências são obtidas pela educação, formal e informal, pela escolha e dinamização de potencialidades, e a motivação decorre da cultura. Se inovar para crescer é premissa básica para pessoas em organizações numa sociedade em metamorfose, a educação contínua deverá ser a política conseqüente.

É exatamente por essa razão que o segmento empresarial não pode ficar de fora no momento em que se operacionalizam programas de qualificação e

requalificação profissional, como tem ocorrido em Vitória da Conquista, onde a maioria dos empresários das áreas de comércio e serviços afirmou desconhecer o PEQ gerenciado pela SETRAS na cidade. Mister se faz que haja uma articulação dos órgãos gerenciadores de tais programas com a sociedade civil organizada e demais classes produtivas para um adequado planejamento da oferta de cursos que venham a atender às demandas do mercado e dos trabalhadores.

É nesse ambiente turbulento que os programas referenciados neste trabalho assumem ainda mais importância, na medida em que podem possibilitar ações de requalificação da mão-de-obra, em face, inclusive, da aceleração dos processos de obsolescência das qualificações de muitos trabalhadores, uma vez que a informatização dos processos de produção e de administração redefine as rotinas e procedimentos. Elevam-se, portanto, os requisitos para a entrada ou reingresso no mercado de trabalho. Exigem-se reciclagens permanentes e educação continuada. A pesquisa realizada pôde observar que a SETRAS tem tido uma atuação continuada, por oferecer cursos de qualificação profissional anualmente. A crítica percebida foi de que a frequência dos cursos deveria ser maior e de que os conteúdos de alguns cursos poderiam ser de aprofundamento, visando a melhoria gradativa da área do curso.

Por outro lado, considera-se que a eficácia de programas dessa natureza depende da ação conjunta dos vários segmentos sociais. Para tanto, é necessário despertar na grande massa da sociedade a importância da sua mobilização para que a ação coletiva possa ser favorecida e os benefícios públicos não fiquem reduzidos à satisfação de uma elite da sociedade. Isto ressalta que o grande desafio da atualidade, portanto, é a mudança de postura das sociedades no que se refere aos seus problemas. No caso do Brasil, o analfabetismo surge a um só tempo como empreendimento desafiador e motivador. Requer um tipo de dedicação muitas vezes não valorizada pelas forças atuantes da comunidade. Se, por um lado, as oportunidades de trabalho exigem cada vez maior especialização, por outro, constata-se que o ler e o escrever tornam-se condições básicas para que esse processo aconteça.

No que se refere ao PEQ/Ba, é fundamental que cada município estabeleça processos de acompanhamento, tanto dos participantes dos cursos, quanto das escolhas dos programas a serem oferecidos à comunidade, para garantir que haja a

eficácia dos projetos implementados. Um banco de dados que forneça condições de avaliação e monitoramento constante das condições de oferta de tais programas, avaliação dos resultados, acompanhamento de egressos, diagnóstico das necessidades de competências e habilidades profissionais, no mercado local. Além, é claro, de uma adequada campanha de divulgação, principalmente junto às camadas mais carentes socialmente.

Vale ressaltar, mais uma vez, que é de fundamental importância a realização de levantamentos de necessidades da malha produtiva local para que haja sintonia entre os cursos oferecidos e as demandas do mercado, bem como o envolvimento das empresas nos programas em discussão. Tais ações ensejariam maior racionalização no uso dos recursos disponíveis para a qualificação/requalificação profissional.

Acredita-se que medidas dessa natureza possam conduzir os projetos de qualificação profissional a um patamar de sintonia com as necessidades do mercado de trabalho local e dos trabalhadores, oferecendo, dessa forma, uma condição superior de efetividade social.

Consideramos de fundamental importância que a SETRAS venha a incorporar aos seus programas de qualificação profissional, uma política de diagnosticar as necessidades do mercado e dos trabalhadores para, em conjunto, definir e implementar os projetos junto às comunidades mais carentes, conforme preceitua o PLANFOR, enquanto política pública do País.

Filgueiras (1997) acentua que o nível de qualificação dos trabalhadores, embora seja importante, não significa garantia de emprego. Tal fato pode ser observado em Vitória da Conquista, através da análise dos dados coletados junto a egressos dos cursos de qualificação profissional no período de 1999/2000, e junto aos empresários, quando se constatou que muitos participantes desses cursos estavam e continuaram desempregados.

Desse modo, só se pode pensar numa política de formação e qualificação/requalificação profissional que traga benefícios ao conjunto de trabalhadores, se ela estiver associada a uma política de emprego e a esta subordinada, sob pena de se construir um contingente de trabalhadores qualificados, mas sem aproveitamento no mercado de trabalho.

Além disso, é importante que se desenvolva a consciência de que, no campo do trabalho e da educação, é necessário o aprendizado em viver e trabalhar com a categoria contradição. Pode-se perceber, por toda a análise e reflexões feitas no decorrer deste estudo, que muitos fatos indicam que a reestruturação produtiva aponta para a educação da classe trabalhadora. Pesquisas têm mostrado esse delineamento, embora não de forma universal, ainda mais quando o conteúdo é profissional, científico-tecnológico, de mais alto nível. Entretanto, do ponto de vista de padrões mínimos de socialização, quer de disciplinamento para o trabalho, quer de formação para o exercício da cidadania, de fato há, teoricamente, elevação das exigências de escolarização para a totalidade da população, como bem assinala Kuenzer (apud FRIGOTTO, 1998).

Por fim, considera-se que o ideal de cidadania deve ser sempre buscado, a partir de iniciativas que visem dotar os indivíduos de condições mínimas de compreensão da realidade em que vivem, para que saibam desenvolver ações diante de situações novas e que resgatem as noções, perdidas para muitos, de dignidade, respeito e cidadania. São iniciativas como a do PLANFOR que fazem com que a sociedade se engaje num processo democrático de busca por dias melhores, mais justos e igualitários para o seu povo.

Entretanto é mister que se concebam políticas dessa natureza de forma articulada com os segmentos diversos dos atores envolvidos nessa problemática que é o desemprego, o trabalho e suas mutações, as demandas do mercado de trabalho local e dos trabalhadores, integradas a uma política pública de emprego, também associada à melhoria da oferta de educação geral, que passa a ser peça fundamental na formação, qualificação e reciclagem dos trabalhadores. Serão as habilidades intelectuais, desenvolvidas pela educação geral, que darão aos trabalhadores a possibilidade de se adaptarem, com eficiência, às modificações introduzidas nas suas ocupações e, desse modo, poderá haver uma condição superior de redução das desigualdades sociais tão profundas na sociedade brasileira.

## 5.1 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Algumas limitações permearam este estudo. As diferentes concepções de compreender a formação profissional tornam necessária a escolha de uma perspectiva para que a análise possa ser desenvolvida a partir dela.

Como este trabalho buscou avaliar os cursos de qualificação profissional, gerenciados pela SETRAS e em face da inexistência de acompanhamento dos egressos, foram encontradas muitas dificuldades que comprometeram avanços nas análises de dados. Dificuldades, por exemplo, na coleta de dados com os egressos, que não permitiram que a aplicação dos questionários pudesse acontecer face a face. Isso fez com que se optasse por deixar-se o instrumento citado na residência do egresso e, posteriormente, se buscasse de volta o questionário sem, na maioria das vezes, a pessoa, parte da pesquisa, ter a oportunidade de esclarecimentos sobre algumas questões nele abordadas. Isso fez com que muitas das respostas não pudessem oferecer respostas mais precisas. Além disso, muitos dados foram perdidos em função da omissão, por parte de egressos, em dar respostas a várias das perguntas, conforme fica evidenciado na seção resultados com egressos, não obstante os esforços reiterados neste sentido.

Este trabalho definiu apenas os cursos de qualificação profissional nas áreas de comércio e serviços como objeto de análise, o que limita a generalização de seus resultados. Também o fato de terem sido selecionadas duas entidades executoras nessas áreas, a UESB e o SENAC, pode tornar os resultados limitados, embora essa escolha tenha-se dado com base na justificativa de contemplar um maior universo de cursos, nas áreas escolhidas. Mesmo assim, é importante esclarecer que outras entidades executoras fazem parte da parceria que a SETRAS tem para a oferta desse tipo de programa.

Diante das dificuldades de contatos com os egressos e em função de muitas omissões em respostas importantes para essa avaliação, foram feitas tentativas de formação de grupos que pudessem esclarecer esses pontos. Essa tentativa não teve o êxito esperado. A maioria convidada para participar dos grupos não compareceu, sendo que, as poucas pessoas que aceitaram o convite, participaram da conversa que

objetivava trabalhar melhor os pontos do questionário que tiveram sua análise prejudicada.



## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez, 1999.

BARATO, Jarbas N. *Competências essenciais e avaliação do ensino universitário*. 1993. Monografia apresentada ao Curso de Educação da Universidade de Brasília, Brasília, 1993.

BONAMINO et al. In: MANFREDI, Sílvia Maria. A formação profissional na ótica dos trabalhadores. *Congresso Latino Americano de Sociologia do Trabalho: ALAST (2)*, 1993.

BRANDÃO, Hugo P.; GUIMARÃES, Tomás de A. Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? *Revista de Administração de Empresas*,. São Paulo, v. 41, n. 1, p. 8-15, Jan/mar. 2001.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Questões críticas da educação brasileira: consolidação de proposta e subsídios para ações nas áreas de tecnologia e da qualidade*. Brasília: SEFOR, 1995.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20.12.1996: Diretrizes e Bases da Educação Nacional. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*. Brasília, 21 dez. 1996.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Resolução nº 126/96*. Brasília: CODEFAT, 1996.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Habilidades, uma questão de competências*. Brasília: CODEFAT, 1996.

BRASIL. *Decreto Federal nº 2.208*, de 17 de abril de 1997. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, 18 abr. 1997.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Resolução nº 194/98*. Brasília: CODEFAT, 1998.

BRASIL. *Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador: avaliação gerencial – 1995/1998: balanço de um projeto para o desenvolvimento sustentado*. Brasília: MTE, SEFOR, 1999.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *PLANFOR: Reconstruindo a institucionalidade da educação profissional no Brasil*. Brasília: SEFOR, 1999.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *PLANFOR: Trabalho e empregabilidade*. 2 ed. Brasília: SSPPE, 1999.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *PLANFOR: A experiência no turismo*. Brasília: SEFOR, 1999.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *PLANFOR: Termo de referência para a integração de conhecimentos sobre segurança, saúde do trabalhador e meio ambiente na educação profissional*. Brasília: SEFOR, 1999.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *PLANFOR: Educação e trabalho: um projeto para jovens e adultos de baixa escolaridade*. Brasília, 1999.

CARUSO, Luiz Antonio Cruz. In: CASALI, Alípio et al (Org.) *Empregabilidade e educação: novos caminhos no mundo do trabalho*. São Paulo: EDUC, 1997. p. 59-63.

CARVALHO, Luiz Carlos F. de. Educação para o trabalho: novas exigências de aprendizagem. In: CASALI, Alípio et al. *Empregabilidade e educação: novos caminhos no mundo do trabalho*. São Paulo: EDUC, 1997. p. 101-109.

COLBARI, Antônia et al. O mercado como princípio de autoridade nas organizações contemporâneas: padrões de gestão, formação profissional e identidade em duas

empresas capixabas. *Revista de Administração Pública*. Rio de Janeiro, n. 2, p. 09-37, mar./abr. 2001.

CASALI, Alípio Dias et al. (Org.) *Empregabilidade e educação: novos caminhos do mundo do trabalho*. São Paulo: EDUC, 1997.

CASTILLO, Noela I. Alguns questionamentos sobre a hipótese da requalificação do trabalho. *Revista Educação & Sociedade*, ano 18, n. 58, p. 54-83, jul. 1997.

CASTRO, Nadya; GUIMARÃES, Iracema B. Divisão sexual do trabalho, produção e reprodução. In: CASTRO, Nadya A. *Qualificação: qualidades, classificações e ações*. Salvador: CRH/UFBA, 1991. Xerocopiado.

CASTRO, Nadya A. *Qualificação: qualidades, classificações e ações*. Salvador: CRH/UFBA, 1990. Xerocopiado.

CESAR, Ana Maria C; PINTO, Priscila Elaine; OKASAWARA, Marcelo M. Gestão de competências: a visão de uma empresa multinacional no ramo farmacêutico. In: *SEMEAD* (3), 1998, São Paulo, USP, 1998. Xerocopiado.

CORIAT, Benjamim. *Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização*. Rio de Janeiro, REVN/UFRJ, 1994.

DEMO, Pedro. *A nova LDB: ranços e avanços*. São Paulo: Papirus, 2000.

DIEESE. Formação profissional: um novo espaço de negociação. *Pesquisa n. 14*. São Paulo: DIEESE, mai. 1998.

DRUCK, Graça. Qualificação, empregabilidade e competência: mitos x realidade. In: GOMES, Álvaro (Org.) *O trabalho no século XXI: considerações para o futuro do trabalho*. São Paulo: Anita Garibaldi; Salvador: Sindicato dos Bancários da Bahia, 2001. p. 81-90.

DRUCKER, Peter. E assim começa o milênio. *Revista HSM Management*, p.7-11, mar./abr. 2000. Edição Especial.

DANTAS, Paulo F. Educação, política e políticas educacionais: entre o muro e a caverna. *Análise & Dados*, Salvador, CEI, v. 4, p. 77-88, mar. 1995.

DUARTE, Roberto G. *A noção de competência na ARH*. In: ENANPAD, 20., 1996, Angra dos Reis, RJ. *Anais... Rio de Janeiro*, 1996. v. 10, p. 431-445.

FARTES, Vera L. B. O diálogo entre economia e educação como chave para entendimento da aquisição da qualificação. *Cadernos CRH*, Salvador, n. 29, p. 209-226, Jul/dez. 1998.

FERNANDES, Sônia Regina Pereira. *Tecnologia informática e saúde psíquica: estudo da associação entre dimensões psicossociais do trabalho e sintomas psicológicos em duas empresas*. 1997. 172 f. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva) – Instituto de Saúde Coletiva da Universidade Federal da Bahia, Salvador, 1997.

FILGUEIRAS, Luiz Antônio Matos. O novo trabalhador, emprego e qualificação. *Revista Construir*, ano 11, n. 4, p. 05-07, mar. 1998.

FISCHER, Rosa M.; ADULIS, Dalberto; FARIA, Luciana J. Educação profissional e o desafio da inclusão social da Amazônia brasileira. In: *SEMEAD (3)*, 1998, São Paulo: USP, 1998.

FLEURY, Maria T. L. O ambiente para a aprendizagem organizacional. In: CASALI et al. (Org.) *Empregabilidade e educação: novos caminhos no mundo do trabalho*. São Paulo: EDUC, 1997. p. 151-166.

FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Tereza L. *Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra cabeça caleidoscópico da indústria brasileira*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

FRANCO, Maria Ciavatta. Formação profissional para o trabalho incerto: um estudo comparativo Brasil, México e Itália. In: FRIGOTTO, Gaudêncio (Org.) *Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século*. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 1998. p. 100-137.

FRIGOTTO, Gaudêncio. Educação, crise do trabalho assalariado e do desenvolvimento: teorias em conflito. In: FRIGOTTO, G. et al. (Org.) *Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século*. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 1998. p. 25-54.

GÍLIO, Ismael. *Trabalho e educação: formação profissional e mercado de trabalho*. São Paulo: Nobel, 2000.

GRAMIGNA, Maria Rita. *Modelo de competências e gestão de talentos*. São Paulo: Makron Books, 2002.

GRINSPUN, Mirian P. S. Zippin (Org.) *Educação tecnológica: desafios e perspectivas*. São Paulo: Cortez, 1999.

HIRATA, Helena. Divisão capitalista do trabalho. *Tempo Social—Revista Social*, v. 1, n. 2, p. 73-103, 2. sem. 1989. USP. São Paulo, 1989.

HIRATA, Helena. Da polarização das qualificações no modelo das competências. In: FERRETI, Celso João et al. (Org.) *Tecnologia, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. Petrópolis: Vozes, 1994. p. 128-142.

HIRATA, Helena. Os mundos do trabalho: convergência e diversidade num contexto de mudança do paradigma produtivo. In: CASALI, Alípio et al. (Org.) *Empregabilidade e educação: novos caminhos no mercado de trabalho*. São Paulo: EDUC, 1997. p. 23-41.

HIRATA, Helena. *Apresentação do diagnóstico da formação profissional no ramo metalúrgico*. São Paulo: CNM/Rede UNITRABALHO, 1999.

KANTER, Rosabeth Moss. *Classe mundial*. Rio de Janeiro: Campus, 1996.

KUENZER, Acácia Z. Desafios teórico-metodológicos da relação trabalho -educação e o papel social da escola. In: FRIGOTTO, Gaudêncio (Org.) *Educação e crise no trabalho: perspectivas de final do século*. 4. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1998. p. 55-75.

LANDES, David S. *Prometeu desacorrentado: transformação tecnológica e desenvolvimento industrial na Europa Ocidental desde 1750 até a nossa época*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1994.

LANHÔZ, André. Não é hora de chorar. *Revista Exame*, p. 141, 1º nov. 2000.

LEITE, Márcia P. e NEVES, Magda de A. Qualificação e formação profissional: um novo desafio. In: LEITE, Márcia P.; NEVES, Magda de A. (Org.) *Trabalho, qualificação e formação profissional*. São Paulo: Rio de Janeiro: ALAST, 1998. (Série Congresso Latino Americano de Sociologia do Trabalho, n. 2).

LOPES, Roberto Paulo Machado. *Universidade pública e desenvolvimento local: uma abordagem a partir dos gastos da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia*. 2001. 151 f. Dissertação (Mestrado em Economia), Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2001.

MACHADO, Lucília R. de S. Qualificação do trabalho e relações sociais. In: FIDALGO, Fernando S. *Gestão do trabalho e formação do trabalhador*. Belo Horizonte: Movimento de Cultura Marxista, 1996. p. 53-67.

MATOS, Francisco Gomes de. *Gerencial permanente: desenvolvendo todos os gerentes todo o tempo ao mesmo tempo*. Rio de Janeiro: LTC, 1985.

MALVEZZI, Sigmar. Do taylorismo ao comportamentalismo: 90 anos de desenvolvimento de recursos humanos. In: BOOG, Gustavo G. (Coord.) *Manual de treinamento e desenvolvimento*. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 1999. p. 15-34.

MELLO, Guiomar N. De. *Cidadania e competitividade: desafios educacionais do terceiro milênio*. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2000.

MÔNACO, Lourival Carmo. FINEP: capital, trabalho e inovação. *Gazeta Mercantil*, São Paulo, 15 mai. p. 6, 1995. *Relatório Educação para a competitividade*.

MORAES, Carmem S. V. A relação trabalho-educação e o novo conceito de produção: algumas considerações iniciais. In: MORAES et al. (Org.) *Diagnóstico da formação profissional: ramo metalúrgico*. São Paulo: Artchiap, 1999. p 15-21.

OFFE, Claus. *O capitalismo desorganizado*. São Paulo: Brasiliense, 1995.

PAIVA, Vanilda. O novo paradigma de desenvolvimento: educação, cidadania e trabalho. *Revista Educação & Sociedade/ Centro de Estudos de Educação e Sociedade*. Campinas: Papirus, n. 45, p. 67-93, 1993.

PAIVA, Vanilda. Inovação tecnológica e qualificação. *Revista Educação & Sociedade/Centro de Estudos de Educação e Sociedade*, Campinas, Papirus, n. 50, p. 70-92, abr. 1995.

PAIVA, Vanilda. *Produção e qualificação para o trabalho: uma revisão da bibliografia internacional*. Rio de Janeiro: UFRJ: IEI, 1989.

PERRENOUD, Philippe. Construir Competências é virar as costas aos saberes? *Pátio*, Porto Alegre, ano 3, n. 11, p. 15-19, nov. 1000/jan. 2000.

PINCHOT, Elizabeth; PINCHOT, Gifford. *O poder das pessoas*. Rio de Janeiro: Campus, 1994.

QUADROS, Terezinha. A morte do trabalhador como sujeito histórico e a construção de novas subjetividades. *Pré-textos para discussão*. Salvador: UNIFACS, Ano 4, v. 4, n. 6, p. 27-33, jan./jun/1999.

RESENDE, Enio. *O livro das competências: desenvolvimento das competências: a melhor auto-ajuda para pessoas, organizações e sociedade*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.

RIBEIRO, Antônia et al. *Programa de desenvolvimento de docentes*. Rio de Janeiro: SENAC, 2000.

RIFKIN, Jeremy. *O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho*. São Paulo: Makron Books, 1995.

SEGNINI, Liliana R. P. Educação e trabalho: uma relação tão necessária quanto insuficiente. *São Paulo em perspectiva – Revista Fundação SEADE*. v. 14, n. 2. p. 72-81, abr./jun. 2000.

SEBRAE. *Diagnóstico Municipal*. Vitória da Conquista. Abr. 1998.

SEVERINO, Antonio J. Educação, trabalho e cidadania: a educação brasileira e o desafio da formação humana no atual cenário histórico. *São Paulo em perspectiva – Revista da Fundação SEADE*, v. 14. n. 2. p. 65-71, abr./jun. 2000.

SOUZA, José dos Santos. Por um referencial teórico para a análise da educação contemporânea: versão preliminar. Vitória da Conquista, 1998. Xerocopiado.

SPINK, Peter. Empregabilidade: comentários a partir do ensaio de Helena Hirata. In: CASALI, Alípio Dias et al. (Org.) *Empregabilidade e educação: novos caminhos da aprendizagem*. São Paulo: EDUC, 1997. p. 51-57.

SROUR, Robert Henry. *Poder, cultura e ética nas organizações*. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

TEIXEIRA, Ana. Trabalho, tecnologia e educação: algumas considerações. *Caderno CEAS*, 177, p. 25-40, set./out. 1998.

UFBA/FACULDADE DE EDUCAÇÃO/NÚCLEO TEMÁTICO TRABALHO EDUCAÇÃO. *Relatório final da avaliação dos cursos 1999 do PEQ/Ba*. Salvador, 2000.

ZARIFIAN, P. *Objetivo competência: por uma nova lógica*. São Paulo: Atlas, 2001.

ZARIFIAN, P. Trabalho e comunicação nas indústrias automatizadas. *Tempo Social*, v. 3, n. 1, 1991.



## **ANEXOS**

**ANEXO 1:****QUESTIONÁRIO DE PESQUISA COM EGRESSOS****I - IDENTIFICAÇÃO DO TREINANDO:**

1. NOME : \_\_\_\_\_  
 2. ENDEREÇO : \_\_\_\_\_

3. TELEFONE PARA CONTATO: \_\_\_\_\_  
 4. DATA DE NASCIMENTO: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  
 5. FILIAÇÃO: \_\_\_\_\_

**6. ESCOLARIDADE**

6.1. Qual é o grau ou a série que você está cursando ou a última que você concluiu?

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Analfabeto         | <input type="checkbox"/> 2º grau incompleto |
| <input type="checkbox"/> 1º grau completo   | <input type="checkbox"/> 3º grau completo   |
| <input type="checkbox"/> 1º grau incompleto | <input type="checkbox"/> 3º grau incompleto |
| <input type="checkbox"/> 2º grau completo   |   |

**II – DADOS SOBRE O CURSO / PROGRAMA REALIZADO:**

1. QUAL OU QUAIS CURSOS VOCÊ FEZ? QUAL A DURAÇÃO DOS CURSOS E QUANDO ELAS ACONTECERAM?

1- \_\_\_\_\_ 2- \_\_\_\_\_ 3- \_\_\_\_\_  
 4- \_\_\_\_\_ 5- \_\_\_\_\_ 6- \_\_\_\_\_

2. COMO VOCÊ FICOU SABENDO DO CURSO?

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> pela tv                | <input type="checkbox"/> foi à SETRAS |
| <input type="checkbox"/> pelos jornais          | <input type="checkbox"/> pela rádio   |
| <input type="checkbox"/> associações de bairros |                                       |
| <input type="checkbox"/> parentes e/ou amigos   | <input type="checkbox"/> outro meio.  |

Qual? \_\_\_\_\_

4. O CURSO FOI OFERECIDO:

- Na SETRAS  
 No Sindicato  
 Em uma escola de 2º grau  
 Em outro ambiente. Qual? \_\_\_\_\_

## 5. O AMBIENTE ONDE O CURSO FOI OFERECIDO DISPÕE DE:

- Excelentes instalações                       Instalações regulares  
 Boas instalações                               Péssimas instalações

## 6. COMO AVALIA O CONTEÚDO DO (S) CURSO (S)?

- ótimo     fraco  
 bom     ruim

## 7. COMO AVALIA O INSTRUTOR ?

- ótimo     fraco  
 bom     ruim

## 8. COMO AVALIA A ESTRUTURA DE APOIO (material didático – lanche – transporte):

- ótimo     fraco  
 bom     ruim

## 9. A CARGA HORÁRIA DO CURSO:

- foi suficiente, tive bom aproveitamento  
 foi boa, mas poderia ter maior aprofundamento  
 foi insuficiente

## 10. COMO AVALIA O SEU DESEMPENHO E APROVEITAMENTO NO (S) CURSO (S)?

- excelente                                       razoável  
 bom     fraco

**III – SITUAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO:**

## 1. VOCÊ ESTÁ TRABALHANDO:

- Sim                       Não

## 2. QUAL É A SUA SITUAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO?

- Nunca trabalhou. Procura o primeiro emprego.  
 Beneficiário (a) do seguro desemprego há \_\_\_\_\_ meses.  
 Desempregado (a) há \_\_\_\_\_ meses.  
 Aposentado (a).  
 Trabalhador (a) autônomo (a) com registro/contribuição municipal.  
 Trabalhador (a) autônomo (a) sem registro/contribuição municipal.  
 Empregado (a) assalariado (a) com registro em Carteira Profissional.  
 Empregado (a) assalariado (a) sem registro em Carteira Profissional.  
 Outra. Qual? \_\_\_\_\_

## 3. QUANDO PARTICIPOU DE CURSO(S) VOCÊ:

- Estava, continuou e está trabalhando  
 Não estava trabalhando, mas está agora. (passar para o item IV)  
 Estava e está sem trabalhar (passar para o item V)

( ) Estava trabalhando, mas não está agora.(passar para o item V ).

4. FORMA DE INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO:

( ) A mesma em que estava ao concluir o curso.

Qual?: \_\_\_\_\_

( ) Outra. Qual? \_\_\_\_\_

5. SETOR OU RAMO DE ATIVIDADE EM QUE ATUA:

( ) O mesmo em que estava ao concluir o curso. Qual? \_\_\_\_\_

( ) Outro. Qual? \_\_\_\_\_

6. QUAL É A SUA OCUPAÇÃO?

( ) A mesma que exercia no final do curso.

Qual? \_\_\_\_\_

( ) Outra.

Qual? \_\_\_\_\_

7. QUAL O SEU SALÁRIO/RENDA?

( ) A mesma que auferia no final do curso. R\$ \_\_\_\_\_

( ) Maior. R\$ \_\_\_\_\_

( ) Menor. R\$ \_\_\_\_\_

8. TEMPO DE ATIVIDADE NA SITUAÇÃO ATUAL: \_\_\_\_\_ Meses.

**IV – AVALIAÇÃO DO CURSO/PROGRAMA PELOS EGRESSOS EMPREGADOS:**

1. QUAL O GRAU DE SATISFAÇÃO EM FAZER O SEU CURSO?

( ) Muito grande      ( ) Grande      ( ) Médio      ( ) Pequeno.

2. QUAL A RELAÇÃO DO CURSO QUE VOCÊ FEZ COM A SUA OCUPAÇÃO ATUAL?

( ) Trabalha na ocupação do curso/programa que fez.

( ) Trabalha em outra ocupação, mas relacionada.

( ) Trabalha em ocupação sem relação com o curso.

3. VOCÊ TENTOU TRABALHAR NA ÁREA DO CURSO/PROGRAMA QUE FEZ?

( ) Sim      ( ) Não

4. O MOTIVO PRINCIPAL DE NÃO TRABALHAR NA ÁREA :

( ) As ofertas não compensam.

( ) O aprendizado não foi suficiente.

( ) Não existe trabalho na área em que fiz o curso.

( ) Encontrei oferta melhor.

( ) Outro. Qual? \_\_\_\_\_

## 5. COMO CONSEGUIU TRABALHO NA ÁREA DO CURSO?

- Já trabalhava e continuei.  
 Fui colocado pela Secretaria do Trabalho.  
 Fui encaminhado pela entidade em que fiz o curso.  
 Procurei por iniciativa própria.  
 Outra. Qual? \_\_\_\_\_

## 6. VOCÊ OBTVEU ALGUMA VANTAGEM POR TER FEITO ALGUM CURSO OFERECIDO PELA SETRAS?

- Nenhuma  
 Melhorei o meu cargo/função.  
 Melhorei o meu salário/renda.  
 Elevei a minha produtividade.  
 Melhorei a qualidade do meu trabalho.  
 Melhorei meus relacionamentos.  
 Aumentei as minhas informações e conhecimentos sobre mercado de trabalho.  
 Outras. Quais? \_\_\_\_\_

## 7. VOCÊ PRETENDE PARTICIPAR DE NOVOS CURSOS OFERECIDOS PELA SETRAS?

- sim       Não

## 8. OS CURSOS DA SETRAS AJUDARAM NO SEU DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL?

- sim       não

## 8. A EMPRESA ONDE VOCÊ TRABALHA VALORIZA OS CURSOS QUE VOCÊ PARTICIPA?

- sim       não

## 9. EM FUNÇÃO DO CURSO:

- a empresa o (a) promoveu  
 ofereceu-lhe um cargo de chefia  
 melhorou o seu salário  
 apenas incentivou-o (a) a fazer novos cursos  
 não deu importância ao fato.

## 10. VOCÊ TEM CONHECIMENTO DE QUE OUTRAS PESSOAS QUE FIZERAM CURSOS NA SETRAS :

- Conseguiram novo emprego  
 Foram, de alguma forma, valorizadas pela empresa em que trabalha?  
 Não tenho conhecimento.

## 11. VOCÊ ACHA QUE OS CURSOS DA SETRAS DEVEM SER OFERECIDOS:

- Com maior frequência       Com menor frequência  
 Com a mesma frequência       Não faz diferença

## 12. VOCÊ SE DISPÕE A FAZER NOVO CURSO OFERECIDO PELA SETRAS?

- sim       não

13. SE A RESPOSTA ANTERIOR FOI "SIM", JUSTIFIQUE O MOTIVO:

- Gostou muito
- Foi muito proveitoso
- Abriu novas oportunidades de trabalho
- Outros

14. SE A RESPOSTA FOI "NÃO", JUSTIFIQUE O MOTIVO:

- Não gostou do curso anterior
- O instrutor deixou a desejar
- O conteúdo foi muito elementar
- Não estou com tempo disponível no momento
- Outros

### V – SITUAÇÃO DOS DESEMPREGADOS:

1. EM RELAÇÃO A TRABALHO:

- Você está procurando trabalho há \_\_\_\_\_ meses. (Passar para a pergunta 3).
- Você não está procurando trabalho.

2. O MOTIVO DE NÃO ESTAR PROCURANDO TRABALHO É:

- Desisti de procurar, não existe.
- Não sabe como e/ou onde procurar trabalho.
- Não dispõe de recursos para procurar trabalho.
- Está à espera de vaga/nomeação.
- Está estudando ou vai estudar apenas.
- Outro. Qual? \_\_\_\_\_

3. AS FORMAS QUE UTILIZA PARA PROCURAR TRABALHO SÃO:

- Agência de emprego
- Jornal/Rádio
- Anúncio na portas das empresas
- Postos da SETRAS
- Amigos/familiares
- Outras. Quais? \_\_\_\_\_

4. AS PRINCIPAIS DIFICULDADES QUE ENFRENTA PARA ENCONTRAR TRABALHO SÃO:

- Exigências do mercado quanto à idade mínima ou máxima.
- Exigências do mercado quanto à escolaridade.
- Exigências do mercado quanto à experiência anterior.
- Exigências do mercado quanto a cursos profissionalizantes.
- Discriminação do mercado quanto à aparência pessoal.
- Baixos salários ofertados.
- Alta competitividade.
- Exigências do mercado quanto à qualificação profissional.
- Outras. Quais? \_\_\_\_\_

**5. AS VANTAGENS DE TER FEITO PROGRAMAS OFERECIDOS PELA SETRAS:**

- ) Nenhuma.  
 ) Melhorou as minhas chances de conseguir um trabalho.  
 ) Melhorou os meus conhecimentos.  
 ) Melhorou as minhas condições de vida, aplicando em casa o que aprendi.  
 ) Outras. Quais? \_\_\_\_\_

**6. SOBRE O MERCADO DE TRABALHO DO CURSO QUE VOCÊ FEZ, SUAS EXPECTATIVAS SÃO:**

- ) Ótimas       ) Boas       ) Médias       ) Ruins       ) Péssimas.

**VI – SUGESTÕES E/OU COMENTÁRIOS DO ENTREVISTADO:****1. PARA VOCÊ, O QUE PRECISA SER MELHORADO NA OFERTA DE CURSOS PELA SETRAS?**

---

---

**2. SUGESTÕES E/OU OBSERVAÇÕES:**

---

---

**ANEXO 2:****QUESTIONÁRIO DE PESQUISA PARA EMPRESÁRIOS**

1.EMPRESA: \_\_\_\_\_

2.ENDEREÇO: \_\_\_\_\_

3. TELEFONE: \_\_\_\_\_

4. RESPONSÁVEL: \_\_\_\_\_

5. CARGO: \_\_\_\_\_

6. ESTA EMPRESA CONHECE OS PROGRAMAS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DA SETRAS (SECRETARIA DO TRABALHO E AÇÃO SOCIAL)?

 Sim       Não

7. TEM ALGUM FUNCIONÁRIO(A) QUE TENHA PARTICIPADO DESTES CURSOS?

 Sim. Quantos? \_\_\_\_\_       Não

7.1. DOS QUE PARTICIPARAM DOS CURSOS, OBSERVOU SE ESSE FATO CONTRIBUIU PARA A MELHORIA DO DESEMPENHO DESTES TRABALHADORES?

 Sim       Não       Não verifiquei

8. AO ADMITIR TRABALHADORES, A EMPRESA SE PREOCUPA EM VERIFICAR SE O CANDIDATO FREQUENTA CURSOS DE QUALIFICAÇÃO ?

 Sim       Não       Às vezes       Depende da função

9. A QUALIFICAÇÃO DO EMPREGADO MELHOROU:

O TRABALHO:       Sim       NãoO RELACIONAMENTO:       Sim       NãoA INICIATIVA :       Sim       Não

10. QUANTO À EMPRESA, MELHOROU:

A PRODUTIVIDADE:       Sim       NãoO ATENDIMENTO AO CLIENTE?       Sim       Não

11. VOCÊ ACHA QUE CURSOS COM CARGA HORÁRIA DE 20H CONTRIBUEM PARA MELHORAR A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL?

 Sim       Não



12. AO TOMAR CONHECIMENTO DESTES CURSOS, A EMPRESA:

- Não lhe dá importância
- Analisa a possibilidade de liberar seus funcionários para frequentá-los
- Libera apenas aqueles que têm maior identificação com o curso
- Escolhe, a seu critério, o(s) funcionário(s) que deverá(ão) participar.
- Não libera nenhum funcionário
- Outro. Qual? \_\_\_\_\_

13. AO INDICAR TRABALHADORES, QUAL A RAZÃO DA LIBERAÇÃO?

- Acredita nos resultados do treinamento
- Acha importante para o crescimento do seu funcionário
- Acha que a empresa sairá ganhando com o treinamento
- Acha que os novos conhecimentos serão importantes para ambas as partes
- Acha que o curso pode contribuir para a melhoria de vida do trabalhador
- Porque os cursos são gratuitos
- Porque os cursos podem ser feitos fora do horário do trabalho do funcionário

14. EXISTE ALGUMA INICIATIVA DOS EMPRESÁRIOS EM FIRMAREM PARCERIAS COM A SETRAS NO SENTIDO DE INDICAR OS CURSOS MAIS INTERESSANTES AO MERCADO?

- Sim
- Não
- Às vezes
- Já existiu, mas não influenciou em nada

15. ESSA EMPRESA ACHA QUE OS CURSOS OFERECIDOS CONTRIBUEM PARA A MELHORIA DA QUALIDADE DE VIDA DOS EMPREGADOS?

- Sim
- Não
- Não sabe

16. SE FOSSE INDICAR CURSOS DE QUALIFICAÇÃO, QUAIS ESSA EMPRESA INDICARIA PARA A SETRAS?

---

---

---

17. TEM ALGUMA SUGESTÃO PARA A MELHORIA DOS PROGRAMAS OFERECIDOS?

- Sim. Qual? \_\_\_\_\_
- Não

18. QUAL A SUA OPINIÃO SOBRE OS CURSOS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL?

---

---

---

---

19. CASO POSSUA EMPREGADOS QUE TENHAM PARTICIPADO DE CURSOS DE QUALIFICAÇÃO PROMOVIDOS PELA SETRAS, A EMPRESA TEM OBSERVADO QUE OS MESMOS TÊM POSTO EM PRÁTICA OS ENSINAMENTOS ADQUIRIDOS NOS CURSOS?

Sim       Não       Ocasionalmente

20. A EMPRESA CONSIDERA QUE OS CURSOS OFERECIDOS ATENDEM ÀS NECESSIDADES DO MERCADO?

Sim. Quais? \_\_\_\_\_

Não

Alguns atendem

21. ACHA QUE A SETRAS TEM CONTRIBUÍDO DE ALGUMA FORMA PARA A MELHORIA DA QUALIFICAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA EM NOSSA CIDADE?

Sim       Não

**ANEXO 3:****ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA ENTIDADE EXECUTORA DOS CURSOS DA SETRAS**

1. NOME DA ENTIDADE: \_\_\_\_\_

2. ENDEREÇO: \_\_\_\_\_

3. TELEFONE: \_\_\_\_\_

4. NOME DO RESPONSÁVEL PELA COORDENAÇÃO DOS CURSOS: \_\_\_\_\_

5. HÁ QUANTO TEMPO ESTA ENTIDADE TEM PARCERIA COM A SETRAS?

6. OS PROGRAMAS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL EXECUTADOS POR ESTA ENTIDADE SÃO CONTRATADOS:

 Semestralmente       Anualmente       Quando existe verba, aleatoriamente.

7. OS PROGRAMAS COM A SETRAS SÃO CONTRATADOS:

 Sem uma pesquisa prévia dos cursos Após pesquisa junto ao público-alvo São determinados pela SETRAS, diretamente de Salvador São definidos pelo Escritório local da SETRAS Por outra forma. Qual? \_\_\_\_\_

8. OS VALORES PAGOS ATENDEM À NECESSIDADE DO CONTRATO?

 Sim       Não

9. ESTA ENTIDADE MANTÉM UM BANCO DE DADOS QUE LHE PERMITA, SE NECESSÁRIO, MANTER CONTATO COM OS EGRESSOS?

 Sim       Não

10. QUAL(IS) O(S) CRITÉRIO(S) A ENTIDADE UTILIZA PARA OFERECER CURSOS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL À SETRAS?

 De acordo com os projetos oferecidos pelos instrutores Possui equipe encarregada de selecionar os cursos, de acordo com as necessidades de mercado Recebe o “pacote” pronto da SETRAS e apenas executa Outro(s). Qual(is)? \_\_\_\_\_

11. QUAL É A DURAÇÃO MÉDIA DOS CURSOS OFERECIDOS?

- 20 horas                       40 horas                       60 horas                       Outra.  
Qual? \_\_\_\_\_

12. EXISTE EVASÃO NOS CURSOS REALIZADOS?

- Sim                       Não

13. CASO TENHA RESPONDIDO POSITIVAMENTE A QUESTÃO ANTERIOR, ELA É:

- Pequena ( até 10%)  
 Média (até 20%)                       Grande (acima de 20%)

14. SE A QUESTÃO ANTERIOR FOI RESPONDIDA, A QUE A ENTIDADE ATRIBUI ESSA OCORRÊNCIA?

---

15. COMO TEM AFERIDO O RESULTADO DOS CURSOS?

- Não afere  
 Através de pesquisa de campo, com os egressos.  
 Através de mala direta  
 Outras maneiras. Quais? \_\_\_\_\_

16. DE QUE FORMA ENTRA EM CONTATO COM O PÚBLICO-ALVO?

- Pela TV  
 Pelo rádio  
 Através de panfletos e jornais  
 Através da SETRAS  
 Não tomo tal providência

17. AS INSCRIÇÕES SÃO FEITAS:

- Na SETRAS  
 Na Instituição executora, pessoalmente  
 Pelos correios  
 Pela INTERNET, na Instituição  
 Outra. Qual? \_\_\_\_\_

18. ESTA ENTIDADE FAZ REUNIÕES COM OS INSTRUTORES DOS CURSOS, PARA OBSERVAR O CARÁTER DA INTERDISCIPLINARIDADE DOS CURSOS?

- Sim                       Não                       Às vezes

19. OS CURSOS SÃO OFERECIDOS APENAS DURANTE A CARGA HORÁRIA ESTABELECIDADA OU OS EGRESSOS SÃO CHAMADOS PARA SE RECICLAREM?

- Os cursos são oferecidos apenas durante a carga horária estabelecida.  
 Os egressos são chamados para se reciclarem continuamente.  
 Não existe vinculação entre cursos que os egressos fazem.

20. EXISTE ALGUMA PREOCUPAÇÃO DA ENTIDADE EM MATRICULAR OS TREINANDOS EM PROGRAMAS COMPATÍVEIS COM SUA ÁREA DE ATUAÇÃO?

Sim             Não

21. A ENTIDADE CONSIDERA QUE A CARGA HORÁRIA DOS CURSOS É SUFICIENTE PARA QUALIFICAR O TRABALHADOR?

Sim             Não             Depende da área escolhida

22. CASO A RESPOSTA ANTERIOR TENHA SIDO NEGATIVA, QUAL A SUA OPINIÃO SOBRE A CARGA HORÁRIA SUFICIENTE PARA CURSOS DESSA NATUREZA?

---

23. A ENTIDADE MANTÉM ALGUM CONTATO COM A CLASSE EMPRESARIAL PARA IDENTIFICAR AS REAIS NECESSIDADES DE TREINAMENTO DO MERCADO?

Sim             Não             Às vezes

24. A ENTIDADE OFERECE ALGUM CURSO PARA PESSOAS QUE ASPIRAM AO PRIMEIRO EMPREGO?

Sim             Não

25. O QUE ACHA QUE PODERIA SER MELHORADO NO PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL?

---

---

---

---

---

**ANEXO 4:****RELAÇÃO DE CURSOS OFERECIDOS PELA SETRAS, EM VITÓRIA DA CONQUISTA, NAS ÁREAS DE COMÉRCIO E SERVIÇOS, NOS ANOS DE 1999/2000 (oferecidos pela UESB e SENAC).**

1. Auxiliar de creche e pré-escola;
2. Auxiliar de escritório;
3. Atendente administrativo para consultórios dentário;
4. Auxiliar de biblioteca;
5. Cerimonial;
6. Coreldraw;
7. Contabilidade básica;
8. Desenvolvimento gerencial;
9. Encarregado do setor de almoxarifado;
10. Espanhol básico;
11. Formação de apicultores;
12. Fotografia;
13. Fotografia e técnica;
14. Garçom;
15. Iniciação empresarial;
16. Informática básica;
17. Inglês básico;
18. Introdução à microinformática com windows;
19. Licitação;
20. Licitação de compras;
21. Office boy;
22. Organização de eventos;
23. Page Maker;
24. Planejamento estratégico para pequenas e micro empresas;

25. Prática de vendas;
26. Produção de material escolar;
27. Programa de educação profissional contextualizada (para a zona rural);
28. Recepcionista;
29. Redação para jornalistas;
30. Sistema operacional Windows/Word/Excel;
31. Técnica de redação oficial para secretários;
32. Qualidade total para comércio e serviços;
33. Word.