

---

# QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

# OPINIÃO

João Batista Pessanha, Professor de Eletrotécnica - ETFC. Graduado pela UERJ, Pós-Graduado em Tecnologia Educacional (Faculdade de Filosofia de Campos) e Gestor de Educação Tecnológica (Oklahoma State University-USA). Mestrando em Educação Ocupacional

O cérebro do ser humano criará novas tecnologias, mas a mão de obra qualificada é que permitirá empregar o novo produto e as novas tecnologias de processo que estão sendo gerados, tornando aqueles que o souberem fazer “os donos e senhores” dos baixos custos. No próximo século, os recursos naturais, o capital e as novas tecnologias de produto se movimentarão rapidamente ao redor do mundo. As pessoas também se deslocarão. Indivíduos qualificados serão a única vantagem competitiva sustentável.

## 1. A Competitividade

Se o caminho para o sucesso é ser produtor de produtos mais baratos e com a melhor qualidade, o treinamento da população passa a ser o centro de todas as atenções. As empresas terão que ser capazes de usar novas tecnologias de desenho, produção computadorizadas, administrar estoques just-in-time e operar com sistemas de produção flexíveis. As tecnologias de informação terão que ser integradas ao processo de produção, passando pelo marketing, até chegar às vendas finais e aos serviços de apoio, como a manutenção.

Para conseguir isso, é indispensável que o escritório, a fábrica, a loja de varejo e o serviço de conserto, contem com trabalhadores com um nível de educação e qualificação de que nunca precisaram no passado.

## 2. Efeitos da Globalização

Na economia globalizada, onde mercadorias podem ser obtidas em países do Terceiro Mundo, com mão de obra barata, o contingente de trabalhadores sem

qualificação expandiu-se consideravelmente. Em consequência, os salários caíram para os não qualificados que vivem em países ricos. É a lei da oferta-procura. Numa economia global, o trabalhador tem duas alternativas a seguir: ou qualificação, ou disposição para trabalhar em troca de baixos salários, quando houver. Nesta época, os produtos podem ser fabricados em qualquer lugar, os trabalhadores não-qualificados que vivem em países ricos têm que aceitar os mesmos salários dos não-qualificados que vivem em países pobres. Se não aceitarem essas condições, as tarefas que não requerem mão de obra especial acabam sendo transferidas para países pobres.

## 3. O Potencial Humano

Existe uma compreensão equivocada a respeito das potencialidades dos recursos humanos no mundo do trabalho. A pouca importância atribuída à gerência de recursos humanos é facilmente constatada na hierarquia funcional das corporações. Numa empresa americana, o diretor financeiro ocupa quase sempre o segundo lugar na hierarquia administrativa. A gerência de recursos humanos é geralmente uma função especializada e exercida à margem dentro da empresa, e o executivo que responde por ela nunca é consultado sobre grandes decisões estratégicas e não tem chance de chegar a ocupar um cargo ao nível da direção geral. Ao contrário, no Japão, o responsável pela gerência de recursos humanos é, via de regra, a segunda pessoa mais importante depois do diretor geral. Nos Estados Unidos investe-se menos em qualificação que no Japão e/ou Alemanha.

No Brasil, convivemos hoje com este tipo de problema, investimos muito pouco em qualificação; como resultado, ocorrendo inovações tecnológicas, os nossos trabalhadores levam muito mais tempo para aprender a operar novas estações de produção flexíveis do que os trabalhadores de outros países com maiores índices de qualificação. O custo efetivo desses arsenais tecnológicos torna-se muito mais baixo nos países com trabalhadores melhor qualificados. É preciso mais tempo para instalar e começar a operar o novo equipamento. A plena capacidade e a necessidade de retreinamento intensivo geram custos e criam gargalos que limitam a velocidade com que os novos equipamentos poderiam ser empregados.

#### 4. Um Exemplo Alemão

Na Alemanha existe um sistema de treinamento intensivo para os jovens que não se destinam a entrar de imediato na Universidade. Esses jovens ingressam num sistema de aprendizado duplo escola-indústria, dos quinze aos dezessete anos. Depois de aprovados em exames escritos e práticos, tornam-se diaristas em diferentes níveis de qualificação. Depois de mais três anos de trabalho e cursos adicionais de administração, direito e tecnologia, um diarista é promovido a mestre, ficando com a credencial para estabelecer-se por conta própria. Observadores de outros países frequentemente citam esse sistema como o principal ingrediente do sucesso econômico alemão.

#### 5. O Problema Brasileiro

O Brasil está muito atrasado nesse campo. A nossa força de trabalho possui apenas 3,8 anos médios de escolaridade, enquanto os nossos concorrentes mais acirrados possuem muito mais que isso. A força de trabalho da Coreia, por exemplo, tem 10 anos de escola - e boa escola. O Japão tem 11 anos; os Estados Unidos têm 12; e a maioria dos países da Europa, bem mais que isso. Precisamos dar um grande salto neste aspecto.

E isso é possível de ser feito. A mesma Coreia do exemplo acima, saiu da guerra com elevado índice de analfabetismo. Em 20 anos resolveu esse problema e instruiu seu povo a níveis invejáveis. Tudo isso aconteceu numa época que havia pouca tecnologia educacional - ao contrário dos dias atuais, quando através de telecomunicações, redes de infovias, reformulações curriculares, etc, pode-se promover a educação de grandes massas em pouco tempo.

No campo da formação profissional, passou a fase do adestramento. As tecnologias modernas e os novos arranjos administrativos estão exigindo da mão de obra uma grande capacidade de transferir conhecimentos de uma área para outra. Esta "mobilidade mental" requer uma forte preparação, não apenas em técnicas específicas, mas, sobretudo, em formação básica.

Estamos na era dos profissionais polivalentes ou multifuncionais.

Um outro ponto crítico para os Gestores das instituições que cuidam da formação profissional no Brasil é o de saber se elas devem dar prioridade na qualificação aos que nunca foram empregados, aos que estão empregados ou aos que amargam o desemprego. Todos têm razões de sobra para pleitear oportunidades de qualificação, achamos porém que o ponto mais crítico está no conjunto dos trabalhadores que amargam o desemprego. O desemprego é hoje um flagelo mundial, que não tem perspectiva de solução a curto prazo.

#### 6. Fatores Interferentes

Culpar a automação e a inovações tecnológicas pela questão do desemprego quase sempre nos leva a incorreções, pois estudos realizados mostram que nos Estados Unidos quando o nível de automação sobe, os salários diminuem, o que não acontece no Japão. No Japão os lucros com a automação são investidos para aumentar a produtividade da mão de obra e não para substituí-la. A política industrial americana é a de gerar novos produtos; já a política japonesa aposta no

aprimoramento dos processos. No Japão, ainda é oferecido o emprego vitalício, a taxa de rotatividade de trabalhadores é pequena, a formação de equipes fortalece os quadros funcionais das empresas.

Como exemplo citaríamos a câmera e gravador de vídeo, o fax e o CD. Os americanos inventaram a câmera e o gravador de vídeo e o fax; os europeus (holandeses) inventaram o CD. Mas, medidos em termos de vendas, emprego e lucros, os três se tornaram produtos japoneses.

A moral da história é clara. Os que investem em otimização de processos e podem fabricar um produto mais barato, podem tirá-lo das mãos do inventor.

## 7. Analisando o Cenário

As agências de educação e formação profissional têm que formar quadros adaptados ao novo cenário, atendendo às demandas regionais emergentes, não perdendo de vista o aumento do potencial de empregabilidade do trabalhador. A solução do problema do desemprego depende pelo menos em parte de investimentos, “oxigenação” das agências de educação e formação profissional, políticas públicas de geração de empregos, adequação da legislação trabalhista, conscientização de que as inovações tecnológicas devem estar a serviço do homem e trabalhadores conscientizados, que a sua dignidade e competência profissional fazem a diferença numa economia globalizada.

## 8. O Sentido das Ondas

Está emergindo uma nova civilização e não podemos suprimi-la facilmente. A humanidade se depara com um salto importante à frente. Esse é o sentido da Terceira Onda. A primeira Onda foi o momento da Revolução agrícola, que durou até o fim do século XVII. A segunda Onda é considerada como a era do advento da civilização industrial. O trabalho braçal sustentou a segunda Onda, já a terceira Onda se caracteriza pela qualificação de mão de obra.

O superdesafio do amanhã é moldar a nova civilização para substituir a sociedade industrial pela sociedade da informação.

Precisamos compreender a segunda Onda e a terceira Onda, em que período da segunda Onda nós nascemos e, na terceira Onda, onde nós e nossos filhos habitaremos. Vamos acompanhar e usar a energia da terceira Onda?

O futuro está em nossas mãos e cabeças.

## Referências Bibliográficas

- [1] BRIDGES, William. Um mundo sem empregos. São Paulo: Makron Books, 1995.
- [2] LÉVY, Pierre. As tecnologias da inteligência. Rio de Janeiro: Record, 1995.
- [3] TOFFLER, Alvin. Powershift/As mudanças do poder. 4. ed. Rio de Janeiro: Record, 1995.
- [4] TOFFLER, Alvin e Heidi. Criando uma nova civilização. Rio de Janeiro: Record, 1995.
- [5] SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOBRE GLOBALIZAÇÃO, PROGRESSO TÉCNICO E TRABALHO INDUSTRIAL, 1996, Rio de Janeiro. Anais ... Promoção UNESCO/CIET-Centro Internacional para a Educação, Trabalho e Transferência de Tecnologia.