

Recursos humanos: qualificação e mercado de trabalho

Wrana Panizzi¹

1. Introdução

O processo de reestruturação produtiva pautada em novos padrões tecnológicos, que vem ocorrendo nas diferentes sociedades em decorrência também da expansão de uma economia cada vez mais globalizada, tem implicado significativas mudanças no mundo do trabalho. Assim, cada país, de acordo com seu grau de desenvolvimento e inserção no novo paradigma de “sociedade do conhecimento”, vê-se diante do desafio de adequar os seus modelos de formação de recursos humanos a um mercado de trabalho que passou a demandar novos perfis de qualificação profissional.

Desse modo, a partir das diferentes experiências de adequação, o que se configura, de maneira geral, no novo contexto como novo perfil de qualificação, está relacionado a uma formação mais plena, crítica, não direcionada para uma especialização exacerbada – mas que atinja graus satisfatórios de competência/excelência –, a uma capacidade de resolver problemas e apropriar-se de novos conhecimentos e novas tecnologias, ou seja, a uma formação abrangente com bases sólidas.

É interessante observar também que esse processo de adequação às novas exigências para formação de recursos humanos, em casos de países como o Japão, Coreia e China, esteve/está atrelado a um planejamento associado a um projeto nacional de desenvolvimento. Dessa forma, nesses países, tem-se não só trabalhado numa perspectiva de longo prazo, como também

¹ Vice-Presidente do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

garantido um maior balanceamento entre a formação em áreas estratégicas prioritárias e absorção desses recursos pelo mercado de trabalho.

E no caso brasileiro, como esse processo vem se manifestando? Como estamos enfrentando esse importante e crucial desafio do mundo contemporâneo?

2. Breve caracterização do cenário brasileiro

O Brasil tem uma economia em crescimento e dispõe de uma reconhecida capacidade científica e tecnológica que se expressa no número de formandos em todos os níveis e diferentes áreas do conhecimento, na qualidade dos programas de pós-graduação e no crescimento continuado de publicações em revistas indexadas, entre outros indicadores. Todavia, em que pesem esses avanços, muitos estudos apontam para uma demanda de profissionais, em várias áreas pesquisadas, não só em termos quantitativos como também qualitativos.

Ao mesmo tempo, deve-se chamar a atenção para o fato de que essa demanda assume características bastante diferenciadas nas grandes regiões brasileiras. Como se sabe, as acentuadas desigualdades econômicas, sociais e culturais que marcam nosso território implicam diferentes estágios de desenvolvimento, que abrigam diversificada estrutura produtiva que requer níveis e perfis de qualificação bem variados. Tal situação está, de certa forma, caracterizada no estudo "Demanda e Perfil dos Trabalhadores Formais no Brasil em 2007", desenvolvido pelo IPEA. O referido estudo destaca, por exemplo, que enquanto no Norte, Sul e Centro-Oeste faltam trabalhadores qualificados e com experiência profissional, nas regiões Sudeste e Nordeste - que são as mais populosas do país - sobram trabalhadores mais preparados. A interpretação desse quadro pode estar relacionada tanto ao perfil da escolaridade média da mão de obra demandada quanto ao tipo de especialização em falta no Brasil.

Vejamos, por exemplo, o perfil de escolaridade demandado pela indústria em geral segundo o mesmo estudo. Esse perfil engloba trabalhadores com escolaridade média de 9,3 anos de estudos, embora subsetores da indústria têxtil, vestuário e calçados, bebidas e fumo absorvam mão de obra de menos escolaridade (abaixo de 8,5). Já os setores de serviço financeiros e auxiliares e de comunicação e telecomunicações demandam trabalhadores com maior escolaridade (12 anos e mais de estudos).

Esses dados revelam que os setores industriais mais tradicionais absorvem mão de obra com menos escolaridade, contrastando com os setores que incorporam desenvolvimento tecnológico mais avançado e buscam recursos humanos com maior grau de escolaridade. Nessa perspectiva, a sobra de trabalhadores qualificados no Nordeste pode estar associada ao fato de seu parque industrial

abrigar, sobretudo, indústrias mais tradicionais que têm baixa capacidade de absorção de pessoal mais qualificado. Já no Sudeste, onde o processo de modernização das atividades econômicas está mais concentrado, a sobra pode estar associada a demandas por outros tipos de qualificação.

De todo modo, é importante ressaltar o descompasso existente no Brasil entre a oferta de mão de obra e a qualificação para o mercado de trabalho. Como mostram ainda estimativas feitas pelo estudo apresentado pelo IPEA, de um total de 9,1 milhões demandantes de emprego em 2007, apenas 1,7 milhão tinha qualificação e experiência profissional adequadas aos postos de trabalhos gerados.

Por outro lado, não obstante a complexidade e heterogeneidade da realidade brasileira, pode-se dizer que o novo modelo de desenvolvimento ancorado no conhecimento, que dinamiza a economia mais globalizada, está também em expansão no Brasil. Esta situação, portanto, vem sendo estudada e avaliada criticamente por diversos atores e agentes associados ao sistema de formação, o que tem contribuído para transformações no sistema formal de preparação de recursos humanos no Brasil.

3. Mudanças observadas

A própria universidade, que tradicionalmente é resistente a mudanças, tem aberto espaço, a partir de uma maior integração com a sociedade, para novas parcerias e articulações com o setor produtivo, o que tem gerado, por exemplo, experiências com incubadoras, parques tecnológicos, novos mestrados profissionalizantes, cursos tecnológicos e sequenciais, tendo-se que mencionar ainda a prevista reforma na pós-graduação.

Na formação mais especificamente tecnológica, pode-se afirmar que houve um fortalecimento do Sistema S, até mesmo por força do seu envolvimento direto com os setores produtivos. Destaque especial deve ser dado à criação dos IFETS com a Lei 9.892, de 29 de dezembro de 2009. Não se pode também deixar de salientar as experiências de certificação profissional que vêm dando grande impulso para a objetivação de determinados conhecimentos requeridos para o exercício de determinadas profissões.

Outra modalidade que tem procurado responder às novas demandas de qualificação está manifesta nas parcerias desenvolvidas pelas universidades corporativas com as IES.

Entretanto, estudos recentes, como o do CGEE sobre a formação de recursos humanos em áreas estratégicas no Brasil, indicam alguns obstáculos presentes nesse processo que precisam ser considerados na formulação e execução das políticas públicas voltadas para essa questão.

Chamo a atenção para alguns desses óbices:

- O baixo grau de articulação entre os atores envolvidos no processo;
- A permanência de fundamentos pedagógicos e ideológicos que não priorizam as novas exigências derivadas do novo contexto econômico e social que, de certa forma, têm contribuído para impedir a expansão e o aprimoramento de algumas modalidades de cursos de curta duração;
- A existência de alguns preconceitos e resistências culturais que geram a baixa valorização social do técnico, fortalecendo o credencialismo;
- A predominância de uma cultura empresarial ainda pouco empreendedora e inovadora;
- A volatilidade do mercado que se caracteriza por períodos de instabilidade e constantes transformações;
- A hegemonia de um modelo de educação generalista que implica especializações pouco aprofundadas.

Para concluir, gostaria de dizer que essas são algumas das questões que deverão ser discutidas e aprofundadas nesta sessão.