

O Comportamento da Demanda por Mão-de-Obra e o Papel do

Treinamento: Constatações Empíricas. *

Por Isis Carneiro Agarez

(CNRH/IPEA)

03.12.80

Versão Preliminar

Introdução.

Este trabalho investiga o papel que educação não-formal desempenha sobre as probabilidades de mobilidade socio-ocupacional da mão-de-obra.

A pesquisa de campo que lhe deu origem foi conduzida em 60 firmas nas cidades do Rio de Janeiro e São Paulo de fevereiro a agosto de 1978. As firmas foram selecionadas com base nos ramos e setores de atividade econômica que mais frequentemente recorrem a atividades de treinamento no SENAC e no SENAI das duas cidades. A amostra inclui 15 indústrias têxteis, 15 indústrias mecânicas, 15 lojas e 15 hotéis, selecionadas segundo o número de empregados (firmas grandes e médias). Em cada uma das 60 firmas, foram entrevistados 12 empregados, totalizando uma amostra de 720 indivíduos. Dois tipos de questionários foram preparados e aplicados: um dirigido aos empregados (lado da oferta de mão-de-obra) e outro para cada um dos 60 empregadores (lado da demanda por mão-de-obra)

Os dados aqui apresentados são um resumo de alguns tópicos abordados no questionário aplicado às empresas. De um modo geral, planejadores ou responsáveis por políticas na área de educação (inclusive não-formal) dispõem de literatu-

* Versão sumariada de capítulos da dissertação doutoral submetida à Universidade da Califórnia em Berkeley, USA, e aprovada a 12.08.80 sob o título: "Who Benefits from Vocational Training? A Study of Brazilian Firms and the Labor Force."

ra vasta com relação ao lado da oferta de mão-de-obra; neste trabalho, estaremos nos concentrando no lado da demanda por mão-de-obra, que se nos apresenta como mais relevante - uma vez que há evidências de que são as firmas, são os empregadores efetivos ou em potencial, que decidem quem será recrutado, selecionado, admitido, contratado, promovido, treinado, afastado e/ou demitido, em função de suas expectativas e necessidades quanto à sua força de trabalho.

Estaremos investigando qual o papel que educação - latu sensu, isto é, educação formal, não-formal e experiência profissional - realmente desempenha nas probabilidades de sucesso ou de mobilidade socio-ocupacional dos indivíduos. A pergunta básica seria, se educação realmente tende a resolver impasses, ou se há outros fatores, preponderantes ou intervenientes, que levam os empregadores a adotar critérios explícitos ou implícitos de atuação perante sua força de trabalho.

Começamos pelos critérios de recrutamento de mão-de-obra. Vamos assumir que uma empresa tenha uma vaga a ser preenchida em uma ocupação x. Resta saber de que forma a empresa tornará sua necessidade um conhecimento público, ou seja, quais meios são utilizados para divulgar esta necessidade. Admitamos que, para esta vaga, haja uma clientela potencial bastante vasta. A empresa adota, então, um procedimento que "filtra" candidatos até encontrar indivíduos que lhe pareçam ideais. Dos recrutados inicialmente, são selecionados alguns, ainda em número superior às vagas existentes. Dos selecionados, então, surgem os empregáveis; e, destes, os que efetivamente preencherão as vagas, e com os quais a empresa espera contar para ter uma margem de risco a menor possível em seus empreendimentos. A cada estágio, desde o recrutamento até a admissão e contratação, há critérios em jogo. A tônica de análise, mais uma vez, será tentar perceber em que posição entra "educação" nestes critérios. E, além disso, perceber quão valorizadas são as atividades de treinamento antes e após a contratação da força de trabalho.

- Critérios de recrutamento de mão-de-obra.

A tabela a seguir sumaria os percentuais de respostas dadas pelas firmas para cada critério de recrutamento. Entre parênteses, apomos sua colocação por setor de atividade econômica, por ramo, e no total agregado da amostra.

Crítérios de Recrutamento de Mão-de-Obra

(segundo os três mais típicos por ocupação em estudo)

Crítérios	Têxteis	Mecânicas	Lojas	Hotéis	Setor Se cundário	Setor Ter ciário	Total
- recomendação de empregados	18.8 (1)	9.8	9.4	7.9	13.5	10.4	11.9
- tabuleta na porta	18.0 (2)	13.3 (3)	6.7	4.0	15.2 (3)	5.1	10.1
- recruta na própria firma	16.9 (3)	14.4 (2)	26.3 (1)	22.2 (1)	15.4 (2)	23.9 (1)	19.7 (1)
- pedidos voluntários (vêm pedir emprego)	12.6	4.3	13.3 (3)	19.8 (2)	7.7	17.2 (2)	12.5 (3)
- anúncio em jornal	12.2	18.7 (1)	14.9 (2)	12.4 (3)	16.0 (1)	13.4 (3)	14.7 (2)
- recomendação da direção, parentes, amigos	5.1	.3	3.5	4.5	2.2	5.2	3.7
- agência especializada	3.1	10.0	3.5	.3	7.2	1.6	4.4
- escolas profissionais (SENAI, SENAC)	2.7	13.0	.4	4.5	8.8	2.8	5.8
- recruta em outras firmas	2.0	.8	1.2	6.4	1.3	5.2	3.3

Embora os depoimentos dos empregados mostrem descrença quanto a isto, as firmas alegam que elas adotam o que é conhecido por "mercado interno de trabalho", preenchendo vagas com pessoal já por elas empregado, por promoção vertical ou deslocamento horizontal, nas ocupações em foco.

Considere-se, então, o caso de um indivíduo que esteja desempregado - e, portanto, excluído na primeira opção. Ele(a) precisa saber ler para se atualizar sobre possíveis vagas anunciadas em meios escritos de comunicação - como "anúncio em jornal", ou "tabuleta na porta" da firma (24.8% das respostas agregadas).

"Pedidos voluntários" (12.5%) são aceitos por algumas firmas para algumas ocupações. Este procedimento depende basicamente da persistência do indivíduo em pedir emprego, aguardar em salas-de-espera ou filas, etc. Supondo que esta persistência seja motivada por necessidade pessoal (na verdade, instinto de sobrevivência), pode-se aceitar que isto ocorra em grande escala.

Contatos pessoais e nepotismo (ou pistolão) têm papel decisivo em recrutamento. "Recomendação de empregados" vem em quarto lugar (11.9%), podendo tais indicações ocorrer por razões pessoais ou profissionais. Porém, curiosamente, 3.7% das respostas mostram que as próprias firmas admitem que "recomendação da direção, de parentes ou de amigos" - isto é, pistolão - é aceita e utilizada, em base estritamente pessoal.

Além disso, esperava-se que contatos entre as firmas e os centros de treinamento profissional (como SENAI e SENAC) fossem maiores que os 5.8% declarados. Esta evidência indica que este contato não ocorre em base previsível, frequente ou sistemática para fins de recrutamento nos casos em foco. "Agências especializadas" obtiveram apoio ainda menor nas respostas, talvez por duas razões básicas: as agências costumam cobrar taxas exorbitantes para prover listas de candidatos potenciais às vagas. Ou, quanto mais baixo o nível de qualificação requerido, maiores as probabilidades de que aqueles candidatos potenciais das agências já estejam empregados (não mais disponíveis) quando re-contactados pelos serviços de colocação das agências.

"Outras firmas", na verdade, desempenham um papel secundário, em termos de respostas obtidas. Mas este registro, mesmo mínimo, permite que se especule em dois níveis. Primeiro, assume-se um certo nível de comunicação amigável entre empregadores, com troca mútua de informações em altos ~~níveis~~^{escalões} da administração. Ou, alternativamente, assume-se que as firmas com vagas atraíam mão-de-obra das outras empresas por meios conhecidos como "pirataria" (oferecendo salários mais elevados, ou melhores condições de trabalho, por exemplo).

- Características eliminatórias em recrutamento de pessoal.

Para as 31 ocupações, três características foram sempre mencionadas como eliminatórias: defeito físico, má aparência pessoal, e nível mínimo de escolaridade formal. ^{Aparência} Indústrias têxteis não mencionaram "raça" como eliminatória para qualquer de suas ocupações em estudo, nem lojas para três ocupações (caixa, chefe de caixa, e auxiliar de escritório). "Idade" (mínima ou máxima) não foi indicada para quatro ocupações têxteis (fiandeiro, mestre de fiação, mestre de tecelagem, e técnico têxtil), nem "sexo" foi para duas outras do mesmo ramo (assistente de fiação e fiandeiro). "Estado civil" foi a menos apontada para indústrias têxteis e hotéis; mas foi em indústrias mecânicas (para mestre de ajustagem e mestre de solda) e em lojas (chefe de caixa e chefe de escritório). "Falta de referências" é barreira restritiva para todas as firmas da amostra, exceto em duas ocupações em indústrias mecânicas (auxiliar de solda e soldador).

Em ordem decrescente, no agregado, cada ramo de atividade econômica elimina candidatos segundo as seguintes características:

- indústrias têxteis: defeito físico; falta de referências; aparência pessoal; nível mínimo de escolaridade formal; sexo; e limite de idade. (Não consideram raça nem estado civil como eliminatórias.)
- indústrias mecânicas: sexo (só masculino é aceito); nível de escolaridade; defeito físico; aparência pessoal; limite de idade; falta de referências; raça; e estado civil.

- lojas: aparência pessoal; nível de escolaridade formal; defeito físico; falta de referências; sexo; limite de idade; estado civil; e raça.

- hotéis: aparência pessoal; nível de escolaridade; sexo; defeito físico; falta de referências; raça; e limite de idade. (Não consideram estado civil como eliminatória.)

No agregado por setor, é a seguinte a ordem decrescente da utilização de características como eliminatórias:

- setor secundário: defeito físico; sexo; nível mínimo de escolaridade formal; aparência pessoal; falta de referências; limite de idade; raça; e estado civil.

- setor terciário: aparência pessoal; nível de escolaridade; defeito físico; sexo; falta de referências; limite de idade; raça; e estado civil.

O agregado dos dois setores repete exatamente a mesma ordem decrescente registrada para o setor terciário.

Vamos então imaginar um candidato a emprego que se dirige a qualquer das firmas em foco. Precisa ter uma excelente aparência pessoal (especialmente no caso do setor terciário, onde contato com público assim exige). Precisa se vestir corretamente e adotar hábitos de higiene pessoal rigorosos (barbear-se, manter cabelos penteados e limpos, eliminar odores corporais ofensivos, etc.). Adicionalmente, precisa ter um nível mínimo de escolaridade formal (que varia ao longo das ocupações); neste ponto as firmas são decididamente exigentes: o nível mínimo precisa ser atendido. E o(a) candidato(a) não pode, em qualquer circunstância, apresentar defeitos físicos, independente de quão eficiente seja com suas outras faculdades. Isto é especialmente verdade no caso de indústrias têxteis, que registraram defeito físico como a característica mais eliminatória. Indústrias mecânicas não aceitam mulheres para qualquer das ocupações em estudo; mas o sexo feminino também não é empregável em muitas firmas dos outros ramos, variando apenas a nível ocupacional (sendo mulheres aceitas para baixos níveis hierárquicos em ocupações de maiores ^{paciência} delicadeza e destreza manual, ou ^{de} contato primário com público). Finalmente, referências profissionais de empregos anteriores são definitivamente necessárias; em alguns casos, todavia, aceitam-se cartas de recomendação e/ou históricos escolares de centros de treinamento (como SENAI, ou SENAC) ou de agências especializadas. Estas são as

características, ou traços, pessoais consideradas barreiras reais para qualquer candidato(a) a emprego nas firmas em foco, ainda no estágio de recrutamento.

Assuma-se, então, que o indivíduo consegue ultrapassar esta barreira inicial. A partir daí, ele(a) entra no estágio de seleção, onde o grupo de candidatos já está preliminarmente reduzido mas ainda é superior ao número de vagas a serem preenchidas.

A seguir, apresentamos os critérios e procedimentos, das firmas em estudo, para seleção de mão-de-obra.

- Características eliminatórias em seleção de pessoal.

Em indústrias têxteis, o critério mais importante é a análise dos documentos pessoais e profissionais do candidato a emprego, seguido pelo período de observação (que geralmente é de três meses renováveis). Durante este período, o indivíduo trabalha sob supervisão direta (que avalia seu desempenho profissional e seu comportamento) e seus documentos são retidos pela firma embora sem vínculo empregatício definido - ou seja, não há proteção legal ou direitos legais. Isto também não lhe permite mudar (ou procurar) emprego durante este período, já que não dispõe de documentos, e seu salário é baixo ou nulo. Experiência profissional prévia, especialmente na ocupação específica, é o terceiro requisito mais forte em indústrias têxteis, seguido por referências profissionais, aparência pessoal, sexo, nível de escolaridade formal, nível de escolaridade não-formal (cursos de treinamento feitos, por exemplo), conhecimento prévio do candidato por alguém relacionado à firma, idade, e, finalmente, resultados em testes ou exames (de conhecimentos básicos, medidas psicológicas, entrevistas).

As indústrias mecânicas registraram os seguintes resultados decrescentes: 1) análise de documentos; 2) sexo; 3) experiência prévia; 4) resultados em testes; 5) período de observação; 6) nível de educação formal; 7) nível de educação não-formal; 8) idade; 9) conhecimento prévio; 10) aparência pessoal; 11) referências.

Os resultados para lojas são: 1) análise de documentos; 2) experiência prévia; 3) aparência pessoal; 4) resultados em testes; 5) nível de educação formal; 6) período de observação;

7) sexo; 8) referências; 9) idade; 10) nível de educação não-formal; e 11) conhecimento prévio do candidato.

Para os hotéis, as respostas geraram os seguintes resultados: 1) análise de documentos; 2) experiência prévia; 3) sexo; 4) período de observação; 5) referências; 6) aparência pessoal; 7) nível de educação formal; 8) resultados em testes; 9) idade; 10) nível de educação não-formal; e 11) conhecimento prévio do candidato.

Agregando os resultados por setor de atividade econômica, temos:

- para o setor secundário: 1) documentos; 2) experiência; 3) período de observação; 4) sexo; 5) testes; 6) nível de educação não-formal; 7) aparência pessoal, e referências (empatadas); 8) nível de educação formal; 9) idade, e conhecimento prévio.
- para o setor terciário: 1) documentos; 2) experiência; 3) sexo; 4) aparência pessoal; 5) nível de educação formal; 6) período de observação; 7) resultados em testes; 8) referências; 9) idade; 10) nível de educação não-formal; 11) conhecimento prévio.

Os resultados agregados para o total da amostra foram: 1) análise de documentos; 2) experiência prévia; 3) sexo; 4) período de observação; 5) testes; 6) aparência pessoal; 7) nível de educação formal; 8) análise de referências; 9) nível de educação não-formal; 10) limite de idade (mínima ou máxima); 11) conhecimento prévio do(a) candidato(a).

Embora as evidências ~~sejam~~^{pareçam} auto-explicáveis, há um ponto que deve ser ressaltado. Observe-se que níveis de educação formal e não-formal não estão entre os critérios de seleção mais utilizados. A implicação imediata desta constatação é que, mesmo^{o indivíduo} tendo um alto nível de "capital humano" incorporado, definitivamente outros critérios são muito mais importantes e utilizados por empregadores em potencial do que o mero nível de educação. Em se considerando experiência profissional, por outro lado, o indivíduo precisa ter acumulado uma relativa história prévia de trabalho, especialmente na ocupação específica a que se candidata, para qualificar-se no estágio de seleção. Esta prática reduz as chances de candidatos mais jovens, para quem as histórias de trabalho e ocupacional são mais curtas por razões óbvias.

Mesmo assim, para cada ocupação em estudo, há níveis mínimos de escolaridade formal que são exigidos mais frequentemente. São sumariados a seguir.

- Níveis mínimos de escolaridade formal exigidos a candidatos para cada ocupação em estudo.

Apresentamos a seguir os níveis mínimos mais frequentemente exigidos, de acordo com os resultados da amostra.

Em indústrias têxteis:

- primário completo para ajudantes de fiação, fiandeiros, ajudantes de tecelagem, tecelões, e mestres de tecelagem;
- ginásio completo para mestres de fiação;
- segundo grau completo para técnicos têxteis.

Em indústrias mecânicas:

- primário completo para ajudantes de ajustagem, ajustadores, ajudantes de solda, soldadores, mestres de solda, ajudantes de torno, e torneiros;
- ginásio completo para mestres de ajustagem e mestres de torno.

Em lojas:

- primário completo para caixas e vendedores lojistas;
- ginásio completo para chefes de caixas, auxiliares e chefes de escritório, e chefes de vendas.

Em hotéis:

- primário completo para ajudantes de cozinha, cozinheiros, chefes de cozinha, copeiros, garçons, e porteiros;
- ginásio completo para maîtres d'hôtel, recepcionistas e chefes de recepção.

Estes são os resultados agregados, que, quando discriminados isoladamente, podem variar um pouco. O que chama mais atenção para análise são casos considerados atípicos se isolados, como o de um hotel que exige nível universitário incompleto para porteiros. Mas observe-se o caso de um indivíduo que não tenha primário completo, por exemplo, e queira se candidatar a qualquer das ocupações acima. Não só não terá acesso, provavelmente, ao emprego, como também não deverá ter acesso a programas de treinamento no SENAI ou no SENAC, já que a vasta maioria destes programas costuma exigir também nível primário completo. Esta constatação indica que educação não-formal - em vez de se constituir em um sistema educacional paralelo e paliativo para aquela clientela em potencial que não teve (qualquer ou suficiente) acesso a educação formal - torna-se um segundo sistema de seleção, com implicações óbvias para uma força de trabalho que careça de educação formal e qualificações profissionais. Esta barreira só poderia vir a ser reduzida se as instituições mantenedoras ou fornecedoras de cursos de treinamento e qualificação tomassem

medidas favoráveis (^{por exemplo,} baixando os critérios mínimos de entrada e acesso, em termos de exigências educacionais formais) para o estrato populacional desfavorecido.

A seguir, sumariamos as respostas mais típicas das firmas, quando comparando educação formal, educação não-formal e experiência profissional em candidatos a cada ocupação.

- Educação, treinamento e experiência comparados e avaliados pelas firmas em estágio de seleção de candidatos.

Sumariamos a seguir os resultados relativos, obtidos das respostas das firmas:

Escolaridade formal é considerada:

- dispensável para ajudantes de fiação, fiandeiros, soldados, ajudantes de cozinha, e copeiros;
- recomendável para tecelões, mestres de tecelagem, ajustadores, e torneiros;
- indispensável para mestres de fiação, técnicos têxteis, ajudantes de ajustagem, mestres de ajustagem, ajudantes de solda, mestres de solda, mestres de torno, caixas, chefes de caixas, auxiliares de escritório, chefes de escritório, e chefes de vendas.

Educação não-formal, ou treinamento, é considerada(•):

- dispensável para: ajudantes de fiação, ajudantes de tecelagem, ajudantes de solda, ajudantes de cozinha, e copeiros;
- recomendável para fiandeiros, ajustadores, soldados, mestres de solda, ajudantes de torno, torneiros, caixas, chefes de caixa, auxiliares de escritório, chefes de escritório, vendedores lojistas, chefes de vendas, cozinheiros, garçons, maitres d'hôtel porteiros, e recepcionistas;
- indispensável para mestres de fiação, técnicos têxteis, ajudantes de ajustagem, mestres de ajustagem, mestres de torno, chefes de cozinha, e chefes de recepção.

Experiência profissional prévia é dicotomicamente considerada:

- dispensável para ajudantes de fiação, ajudantes de tecelagem, ajudantes de ajustagem, ajudantes de torno, copeiros, e ajudantes de cozinha; e
- indispensável para fiandeiros, mestres de fiação, tecelões, mestres de tecelagem, técnicos têxteis, ajustadores, mestres

de ajustagem, soldadores, mestres de solda, torneiros, mestres de torno, caixas, chefes de caixas, auxiliares de escritório, chefes de escritório, vendedores lojistas, chefes de vendas, cozinheiros, chefes de cozinha, garçons, maîtres d'hôtel, porteiros, recepcionistas e chefes de recepção.

De uma maneira geral ao longo das firmas, ajudantes não são esperados ter um nível elevado de educação formal, nem de treinamento ou experiência profissionais prévios. Porém, é recomendável que oficiais ou titulares

tenham um certo nível de educação formal e treinamento e uma comparavelmente maior experiência prévia. Para níveis de supervisão, todavia, experiência prévia, educação formal e treinamento são altamente recomendáveis e considerados indispensáveis.

Destas três formas de "capital humano", experiência profissional prévia recebeu a maior ênfase das firmas entrevistadas, quando comparada a educação formal e não-formal. Educação formal torna-se mais necessária para ocupações que requerem maior teor de raciocínio quantitativo (como em indústrias mecânicas e lojas), e treinamento representa a mais baixa demanda por parte dos empregadores, no agregado, exceto para ocupações que requeiram a aprendizagem de procedimentos e desempenho que somente processos de treinamento podem gerar numa forma sistemática. A conclusão imediata a ser derivada destas constatações é que a extensão (duração) e a qualidade da experiência profissional ensinam mais à força de trabalho - de acordo com o ponto-de-vista das firmas - do que o fazer atividades ou cursos de treinamento, ou escolaridade formal. Em outras palavras, as firmas tendem a enfatizar e requerer mais prática do que teoria, de uma maneira geral - isto é, "aprender fazendo".

TREINAMENTO DE MÃO-DE-OBRA

- Formas de treinamento mais utilizadas pelas firmas em estudo.

De acordo com os resultados obtidos, as firmas entrevistadas utilizam uma variedade de processos de treinamento, em graus diversos. Sumariamos abaixo os meios e modos de treinamento mais tipicamente utilizados pelas firmas em foco.

Solicitamos a cada firma que declarasse as cinco formas mais típicas que utilizasse para treinar sua mão-de-obra para

cada ocupação em estudo, especificando onde e como o fazia. Das 738 respostas obtidas separadamente pelas firmas para todas as 31 ocupações indagadas, os resultados são os seguintes:

- 314 respostas: treinamento em serviço (observando e imitando);
- 136 respostas: o empregador oferece cursos em convênio com o SENAC (setor terciário) ou com SENAI (setor secundário);
- 106 respostas: o empregador oferece cursos dentro da empresa, sem convênios com instituições externas;
- 55 respostas: o empregador treina um empregado que posteriormente será instrutor de seus colegas;
- 42 respostas: o empregador não oferece treinamento porque não é necessário;
- 38 respostas: o empregador promove estágios fora do local habitual de trabalho;
- 33 respostas: o empregador não oferece treinamento, mesmo embora ele fosse necessário;
- 9 respostas (apenas de hotéis): o empregador contata o sindicato para oferta de curso de treinamento; e,
- 5 respostas (apenas de indústrias têxteis): o empregador mantém convênio com outras instituições que não sindicato ou SENAI, para treinar sua mão-de-obra.

Treinamento em serviço foi considerado o procedimento mais habitual pelas firmas em quase todos os casos analisados (para 27 das 31 ocupações em estudo).

Não apresentamos aqui os resultados desagregados por ocupação, mas eles estão disponíveis e acessíveis para quem se interessar.

SENAI e SENAC juntos foram a alternativa mais votada (136 respostas em 738) do que qualquer outra forma que envolva alguma espécie de treinamento formalizado, especialmente com relação a agências paralelas de formação profissional (como Sindicatos, com apenas 9 respostas, e outras instituições, com 5). Esta evidência fortalece os procedimentos metodológicos deste trabalho, focalizando SENAI e SENAC como as maiores instituições que oferecem treinamento formalizado para os setores e as ocupações em estudo. O SENAI isolado aparece como primeira ou segunda escolha para quase todas as ocupações do setor secundário em estudo, alternando-se com treinamento em serviço.

Por outro lado, o SENAC recebeu mínimo respaldo nos resultados das firmas do setor terciário, aparecendo no máximo como terceira alternativa de treinamento; a única exceção foi o caso de copeiros, onde aparece como segunda escolha. E, ^{imperadamente,} nunca foi mencionado como alternativa de treinamento para caixas ou chefes de caixas nas firmas em estudo.

Em 33 casos, dentro das 738 respostas a este item, ficou configurado que treinamento não é oferecido embora seja considerado necessário. Os próximos parágrafos dedicam-se a esta constatação, especulando sobre as causas de escassez de certas qualificações.

- Identificação de causas de escassez de mão-de-obra qualificada.

As causas possíveis que justifiquem ou expliquem escassez de qualificação, nas ocupações em estudo, são as seguintes:

- inovação tecnológica (envolvendo mudanças em tecnologia e novos modos de produção ou inovações nas ocupações do setor terciário);

- escassez de mão-de-obra (referindo-se apenas a pessoal disponível, independente de qualificação);

- pouca qualificação (referindo-se a escassez de qualificações suficientes da mão-de-obra);

- salário baixo (que, não apenas não atrai mão-de-obra, como também ameaça sua permanência no emprego);

- crise da firma (por exemplo, redução abrupta na produção, perda de poder no mercado do produto, grande deficit no orçamento, e assuntos correlatos);

- expansão da firma (uma caracterização bastante específica, que ultrapassa a adoção de tecnologias novas e aumento da demanda do produto no mercado; refere-se especificamente à expansão no próprio processo de produção ou comercialização);

- rotatividade, demissão ou afastamento (referindo-se à redução de estabilidade da mão-de-obra ao longo do tempo); e,

- aumento da demanda do produto no mercado (em uma forma mais específica que não tenha sido coberta pelas alternativas anteriores, e que também pode ter uma caracterização sazonal ou de modismo).

No ramo têxtil, as respostas obtiveram a seguinte ordem decrescente: 1) rotatividade; 2) pouca qualificação; 3) pouco pessoal; 4) salário baixo; 5) expansão da firma; 6) aumento da

demanda no mercado; 7) inovação tecnológica; 8) crise da firma.

Nas indústrias mecânicas, as causas foram detectadas na seguinte ordem decrescente: 1) pouca qualificação; 2) rotatividade; 3) aumento da demanda do produto no mercado; 4) salário baixo; 5) inovação tecnológica; 6) expansão da firma; 7) pouco pessoal; 8) crise da firma.

O número total de respostas obtidas nas indústrias mecânicas foi praticamente o dobro das indústrias têxteis, indicando talvez que a situação conjuntural daquelas seja mais grave que a destas.

Em lojas, as causas receberam a seguinte ordem decrescente: 1) pouca qualificação; 2) rotatividade; 3) expansão da firma; 4) salário baixo; 5) escassez de pessoal; 6) inovação tecnológica; 7) crise da firma; 8) aumento da demanda do produto no mercado.

Em hotéis, são as seguintes: 1) pouca qualificação; 2) pouco pessoal; 3) aumento da demanda; 4) salário baixo; 5) rotatividade; 6) inovação tecnológica; 7) crise da firma; 8) expansão da firma.

O total de respostas obtidas para hotéis é o dobro das respostas de lojas. Em termos absolutos, o impacto de "inovações tecnológicas" foi maior para hotéis que para lojas, o que pode significar que isto reflete a necessidade de hotéis se atualizarem, em seus serviços, para corresponder a padrões de desempenho que clientes de alta renda esperam receber em hotéis de primeira classe em uma base internacional.

Vejamos agora os critérios mais utilizados pelas firmas em estudo, quando selecionam empregados para participar de atividades de treinamento.

- Critérios mais utilizados para selecionar empregados para treinamento.

Este tema é de particular relevância quando se consideram os graus de possível acesso que um empregado (de qualquer ocupação em estudo) tem a atividades de treinamento nas firmas em foco.

As respostas obtidas são apresentadas a seguir, por níveis hierárquicos e ramos de atividade econômica, destacan-

do as três formas mais típicas de oferta de treinamento.

Em indústrias têxteis:

- para ajudantes: 1) não há oferta de treinamento; 2) todos os empregados participam; 3) indicação do superior ou responsável;
- para titulares: 1) não há oferta de treinamento; 2) indicação do superior ou responsável; 3) merecimento;
- para mestres: 1) não há oferta de treinamento; 2) indicação do superior ou responsável; 3) merecimento.

Em indústrias mecânicas:

- para ajudantes: 1) indicação do superior ou responsável; 2) merecimento; 3) não há oferta de treinamento;
- para titulares: 1) indicação do superior ou responsável ; 2) merecimento; 3) não há oferta de treinamento;
- para mestres: 1) indicação do superior ou responsável; 2) merecimento; 3) antiguidade.

Em lojas:

- para titulares: 1) todos os empregados participam; 2) não há oferta de treinamento; 3) indicação do superior ou responsável;
- para encarregados: 1) todos os empregados participam; 2) não há oferta de treinamento; 3) merecimento.

Em hotéis:

- para ajudantes: 1) indicação do superior ou responsável ; 2) merecimento; 3) não há oferta de treinamento;
- para titulares: 1) indicação do superior ou responsável ; 2) merecimento; 3) não há oferta de treinamento;
- para supervisores: 1) indicação do superior ou responsável; 2) merecimento; 3) não há oferta de treinamento.

Para o agregado da amostra, as respostas em ordem decrescente foram: 1) indicação do superior ou responsável ; 2) não há oferta de treinamento; 3) merecimento; 4) todos os empregados participam; 5) solicitação do empregado; 6) qualquer empregado, sem critério de seleção; 7) rodízio formal da firma; 8) antiguidade na firma.

O impacto de supervisão sobre os empregados é registrado de forma preponderante. Visto que é geralmente o supervisor quem decide se o empregado "merece" participar de processos de treinamento, a alternativa "merecimento" apare-

cendo em terceiro lugar reforça ainda mais o papel e o poder da supervisão sobre o operariado.

"Rodízio formal" só apareceu registrado para firmas do setor secundário, não tendo sido mencionado entre as respostas do setor terciário. Isto pode ser derivado das características de linhas de produção que existem no setor secundário, que requer que todos (ou quase todos) os operários sejam expostos a procedimentos de aprendizagem para cobrirem todos os estágios da produção no seu setor, o que ocorre de forma mais atenuada e flexível no terciário. A abordagem mais democrática, em que todo e qualquer empregado numa ocupação específica tenha acesso a treinamento, recebeu pequeno número de respostas, enquanto que o próprio empregado tomando a iniciativa de "solicitar treinamento" recebeu um número de respostas um pouco maior. "Antiguidade" é o critério menos utilizado pelas firmas para selecionar quem participará de treinamento e é apenas aplicado para supervisores ou para pessoal altamente qualificado (como técnicos têxteis). Talvez isto indique que antiguidade per se (ou seja, tempo na ocupação, ou na firma, ou na força de trabalho) dê ao empregado a experiência pela prática que é um substitutivo para treinamento ou talvez mesmo substitua processos outros de aprendizagem mais formalizada.

Passamos agora aos dados obtidos, pelas respostas das firmas, quanto à sua experiência com o SENAI e o SENAC, conforme seu ramo de atividade econômica.

- Treinamento de mão-de-obra através do SENAI e do SENAC nas firmas da amostra.

Durante a pesquisa de campo, 16 das 59 firmas jamais haviam tido qualquer contato ou experiência, com ou sem convênio, com o SENAI ou o SENAC. Das 43 restantes, 14 não mantinham (nem mantiveram) convênio com as duas instituições, embora tivessem tido experiência com elas, e 29 mantinham (ou mantiveram) convênio para treinamento de sua mão-de-obra. As respostas a seguir são obtidas dos depoimentos destas 43 firmas.

Elas avaliaram sua experiência com o SENAI ou o SENAC da seguinte forma: 13 firmas declararam ter sido uma experiência razoável, 20 declararam ter sido uma boa experiência, e 10

a consideravam muito boa. Perguntados se a mão-de-obra treinada pelas instituições utilizava realmente no ofício o que havia aprendido nos cursos, responderam que: em uma firma, os treinados não utilizavam no ofício o que fora aprendido; em 26 firmas utilizavam parcialmente, e em 15 firmas aplicavam totalmente no ofício o conteúdo dos cursos. Uma firma adicional não sabia como julgar a experiência neste sentido.

As firmas também relacionaram falhas quanto ao conteúdo dos cursos que, segundo os respondentes, justificariam as respostas anteriores. Onze firmas mencionaram que os cursos eram muito rápidos, sem dar tempo para absorção do conteúdo. Duas firmas julgavam os cursos como muito fracos, com pouco conteúdo teórico, insuficiente para as necessidades e expectativas das próprias empresas. Dezenove firmas sentiam que os cursos ofereciam muita teoria e pouca prática. Duas firmas declararam que, sem experiência prévia dos próprios treinados na ocupação, o treinamento seria inócuo ou de pouca utilidade.

Algumas causas relacionadas à mão-de-obra treinada também justificariam as falhas mencionadas quanto à utilização na prática. Sete firmas culpavam os treinandos como "deficientes", "fracos", sem capacidade para aprender qualquer conteúdo. Quatorze firmas mencionaram que os treinandos aprendiam o ofício ou a qualificação mas desconheciam características da firma empregadora (regras, tecnologia, etc.), no que tanto SENAI como SENAC não poderiam atuar, mas que eram pontos cruciais para um desempenho profissional melhor. Oito firmas declararam que, ainda com referência aos próprios treinandos, haveria outras razões adicionais - além das mencionadas - que explicariam esta defasagem ^{ou mesmo incompatibilidade} entre a atividade de treinamento e a utilização final do conteúdo "aprendido", mas não explicitaram estas últimas razões.

Outras inconveniências adicionais foram sugeridas pelas firmas com relação ao SENAI e SENAC. Sete firmas declararam que os instrutores (do SENAI ou do SENAC) não eram suficientemente qualificados para suas tarefas docentes. Quatro firmas indicaram que o material e o equipamento utilizados nos cursos eram precários, impróprios ou irrelevantes para os propósitos do treinamento. Dez firmas registraram que os horários dos cursos eram inconvenientes ou para os treinandos ou para as próprias empresas. Sete firmas declararam que o con-

teúdo dos cursos não se adaptava às necessidades das empresas. E onze firmas declararam que o número de vagas nos cursos era insuficiente para satisfazer as expectativas e necessidades das firmas e dos treinandos.

Tendo tido ou não experiência com o SENAI ou o SENAC, as firmas expressaram seus pontos-de-vista com respeito a dimensões não-cognitivas das atividades de treinamento que afetariam, positiva ou negativamente, as atitudes comportamentais e/ou profissionais dos treinandos. Vamos então examinar estes traços de personalidade derivados, ou reforçados, pelas atividades de treinamento, de acordo com a visão e a análise dos empregadores.

- Traços de personalidade derivadas de atividades de treinamento.

Restringimo-nos a apresentar a seguir os resultados obtidos por setor de atividade econômica e para o total da amostra. Os dados discriminados por ocupação estão disponíveis aos interessados.

Para o setor secundário, as respostas têm a seguinte ordem decrescente: 1) autoconfiança; 2) iniciativa; 3) respeito à hierarquia; 4) capacidade de aprendizagem; 5) criatividade; 6) assiduidade; 7) boas maneiras; 8) liderança; 9) espírito reivindicatório. Ou seja, estes seriam, nesta ordem, os traços de personalidade (pessoais ou profissionais) que seriam afetados ou gerados pelas atividades de treinamento.

Para o setor terciário, são: 1) autoconfiança; 2) capacidade de aprendizagem; 3) boas maneiras; 4) iniciativa; 5) respeito à hierarquia; 6) criatividade; 7) assiduidade; 8) espírito reivindicatório; 9) liderança.

Os totais da amostra, no agregado, estão assim registrados em ordem decrescente: 1) autoconfiança; 2) iniciativa; 3) capacidade de aprendizagem; 4) respeito à hierarquia; 5) boas maneiras; 6) criatividade; 7) assiduidade; 8) liderança; 9) espírito reivindicatório.

Cumpramos ressaltar que, de acordo com dados obtidos em outra parte desta mesma pesquisa, não só os empregadores tendem a valorizar os traços de personalidade que são considerados "bons", mas também eles acreditam que atividades de

treinamento são capazes de ou reforçar traços previamente existentes no treinando ou de criar (ou condicionar) "bons" traços comportamentais e profissionais no indivíduo. A margem de riscos, segundo as firmas, seria mínima: "liderança" e "espírito reivindicat^{ório}" foram votadas na mais baixa proporção, não chegando a ameaçar a empresa capitalista. "Autoconfiança", por outro lado, foi julgada na mais alta conta a todos os níveis de agregação. Isto pode refletir um senso de segurança que os treinandos derivam da aprendizagem (ou da reciclagem) de como desempenhar rotinas e tarefas numa forma mais precisa e perfeita. Atitudes submissas também aparecem como resultáveis de atividades de treinamento, tais como "respeito à hierarquia" ou à autoridade, e "boas maneiras".

O grau de acesso das firmas entrevistadas às atividades de treinamento também foi investigado, e é apresentado a seguir.

- Cursos necessários às firmas mas não disponíveis para sua mão-de-obra.

Para todos aqueles responsáveis por planejamento de políticas na área, e especialmente para as próprias instituições de treinamento, julga-se essencial que se identifiquem quais tipos de cursos não estão (ou estavam, à época da pesquisa de campo) disponíveis para as firmas em estudo. Cada empregador foi solicitado a identificar quais ocupações careciam de treinamento a qualquer nível, e também a especificar as necessidades de qualificação da empresa, nas ocupações em foco.

Além de definirem apropriadamente os tipos de necessidades específicas, cada respondente também declarou se tinha ou não conhecimento se o SENAI ou o SENAC ofereciam aquele tipo de treinamento para aquela ocupação específica.

Se a firma expressou que necessitava um curso específico e o empregador sabia que o SENAI ou SENAC o oferecia, as razões para esta não-satisfação da necessidade deveriam ser investigadas. Por exemplo, talvez o número de vagas ~~era~~ ^{fosse} insuficiente para satisfazer a demanda potencial; ou talvez o próprio acesso da firma àquele curso est^{ava} sendo ameaçado, reduzido, ou não existia, deixando espaço para investigação mais acurada e melhor planejamento.

Por outro lado, se a firma necessitava um curso específico e, apesar de expressá-la, não sabia se o SENAI ou SENAC ofereciam tal curso, isto poderia indicar falhas das duas instituições com respeito a divulgação de informações sobre sua oferta real de cursos. Em outras palavras, talvez SENAI e SENAC não estivessem fazendo suficiente propaganda de suas atividades. Adicionalmente, esta falta de informação ou desconhecimento das firmas poderia significar algum nível de indiferença geral, por parte das empresas, com relação às atividades do SENAI ou do SENAC. Se isto é verdade, as causas deveriam ser investigadas mais a fundo.

Todavia, se a firma expressou uma necessidade absoluta de um curso específico, sabendo de antemão que o SENAI ou o SENAC não o ofereciam, isto indica uma alternativa dupla. Primeiro, o conhecimento da firma com relação à oferta inexistente poderia ser baseado em informações prévias distorcidas, isto é, a firma "acha" que o SENAI ou o SENAC não oferecem tal curso mas, de fato, o curso é oferecido. Por outro lado, se o SENAI ou o SENAC não o oferecem, as razões devem ser examinadas. Por exemplo, oferecer um curso específico dependeria do nível da demanda efetiva que deveria ser alto o suficiente para compensar e justificar sua criação. O conteúdo e o tipo de tecnologia aplicados no curso tornam-se proibitivos se o curso é dirigido a uma clientela bastante restrita, com um nível de especificidade que desperte um interesse reduzido por parte do mercado como um todo.

Resumimos, a seguir, comentários gerais sobre o tipo de demanda feito pelas firmas investigadas. As demandas desagregadas a nível de ocupação e setor econômico não são apresentadas aqui, mas estão disponíveis aos interessados.

Cursos de Relações Humanas foram solicitados para ^{uma e duas} ~~23~~ das 31 ocupações da amostra. O conteúdo desses cursos deveria ser orientado às ocupações específicas; deveria abordar meios de como lidar em relacionamentos pessoais e também atitudes comportamentais, com reforço forte das "boas" atitudes; e deveria ressaltar que os empregados precisam ter bom comportamento enquanto indivíduos e enquanto trabalhadores. Em geral, as firmas solicitantes declararam que SENAI e SENAC ofereciam este tipo de curso.

"Cursos Básicos" ou "Introdutórios", também específicos por ocupação, foram listados para 19 das 31 ocupações. Tais cursos deveriam fornecer aos treinandos as idéias e regras básicas para um desempenho profissional mais consciente. "Cursos de Aperfeiçoamento" ou "de Reciclagem" foram solicitados basicamente para ocupações a nível de supervisão. Estes cursos deveriam fornecer ao treinando uma reciclagem de procedimentos e reforço de conhecimentos prévios em atitudes pessoais e profissionais. "Cursos de Especialização" foram solicitados basicamente para titulares e para ocupações a nível de supervisão, onde a influência de inovações tecnológicas, gostos sazonais ou de modismos, e ^udemanda sofisticada, seja mais pertinente.

"Segurança no Trabalho e Prevenção de Acidentes" foram solicitados especialmente para ocupações em indústrias mecânicas onde, de fato, o risco de danos físicos irreversíveis é definitivamente mais alto e inerente às tarefas a serem desempenhadas. O curso solicitado mais específico, em termos de ocupação e tecnologia, foi expresso por uma indústria têxtil - que sabia que o SENAI não o oferecia - e que consistia em "Tecelagem em Tear da Marca Livers". Até onde a pesquisa pôde detectar, este tipo de tear só era utilizado por esta firma da amostra, e havia de fato uma escassez de mão-de-obra treinada para operá-lo.

Um outro curso bastante específico foi solicitado por uma loja, "Integração de Novos Empregados à Firma", uma solicitação tão específica que a firma ^{presentia} ~~que~~ que o SENAC jamais viria a oferecê-lo, embora flagrasse um problema dentro de sua rotina diária.

Cursos de "Chefia e Liderança", também conhecidos como "Técnicas de Chefia", foram requisitados principalmente para ocupações a nível de supervisão, e em lojas. Dentre as ocupações de hotéis em estudo, surgiram solicitações constantes de idiomas, o que se nos parece ~~bastante~~ bastante razoável dado o alto grau de exposição dos empregados de hotéis de primeira classe a clientes estrangeiros (basicamente turistas ou executivos de alto nível hierárquico).

Conteúdos atitudinais representaram a necessidade mais premente para todas as ocupações têxteis em foco; desempenho profissional aparece em segundo lugar. Para indústrias

mecânicas, todavia, tanto desempenho profissional quanto atitudes comportamentais foram repetidamente solicitados como necessidades de treinamento em alta prioridade para todas as ocupações.

Comentários finais.

~~Resta~~, neste ponto, especular e examinar a quais pro pósitos reais as atividades de treinamento servem. De acordo com a abordagem neoclássica da literatura acadêmica sobre capital humano, atividades de treinamento tendem a aumentar o nível de produtividade da mão-de-obra e isto se reflete imedia tamente, e se traduz, em aumentos proporcionais nos salários. A nossa dúvida, reforçada pelos resultados de outras partes da pesquisa, é se realmente isto se dá. Do lado das firmas, por exemplo, pudemos perceber que em raríssimos casos o fato de um empregado ter participado de algum processo de treinamento, a qualquer nível, torna-o "qualificado" a ~~qual~~ ^{de} qualquer tipo de promoção, de cargo e/ou de salário. Segundo os depoimentos das próprias empresas, há outros fatores que são muito mais decisivos, em julgamentos de indivíduos para promoção, do que ter participado de treinamento. Entre estes outros fatores, cabe mencionar "relatórios de supervisores", "produtividade", "idade", "se" "antiguidade" na ocupação ou na firma, "nível de escolaridade formal", "habilitação para imitar e observar (em atividades não formalizadas de treinamento em serviço), etc. Ademais, para diversas ocupações analisadas, as firmas não dão promoção, o que a literatura considera "ocupações fechadas" ("dead-end occupations"), especialmente no setor terciário, em lojas, e em ocupações que já estejam a nível de supervisão. Ou seja, para estas ocupações é indiferente que o indivíduo participe de atividades de treinamento, se o que se pretende é aumentar salário, como forma de redistribuir renda.

As evidências obtidas nos questionários aplicados aos 720 empregados da amostra reforçam este ponto. Menos da metade dos empregados entrevistados tinham tido, à época da pesquisa de campo, qualquer atividade de treinamento a qual quer nível. E apenas 32 (dos 720) tiveram qualquer tipo de promoção, de cargo e/ou salário, pelo fato de terem sido trei nados, sendo treinamento causa mais interveniente que dista.

Vamos tentar examinar esta questão à luz da litera tura acadêmica sobre educação e emprego. O ponto mais contro verso da literatura parte da premissa de que educação (formal,

não-formal, e experiência) constitui um instrumento valioso e inquestionável para aumentar as probabilidades de mobilidade socio-ocupacional vertical. Esta premissa parte e se desenvolve com base nos seguintes raciocínios, que consideramos temerários e falaciosos:

a) todo e cada indivíduo tem acesso ao sistema educacional, formal e/ou não-formal, por meios de escolhas e opções pessoais garantidas;

b) mais altos níveis de educação geram melhores oportunidades de emprego (para aqueles que estão entrando no mercado de trabalho) e maior produtividade resultando em promoção de cargo e/ou de salário (para aqueles já empregados);

c) educação é altamente valorizada tanto pelos empregadores (como necessária e suficiente em si mesma) como pela força de trabalho (efetivamente empregada ou potencialmente empregável) que dela deriva expectativas positivas. Este trabalho, no todo, obteve evidências sólidas o suficiente para ^{deuho da nossa amostra} questionar estas premissas. Nossa observação empírica indica que este raciocínio subjacente é falacioso, tal como visto nas consequências derivadas (ou deriváveis), quando examinadas à luz da experiência brasileira.

Existem várias teorias competitivas relacionando educação a emprego e a perfis de renda. Vamos tomar apenas duas delas: a teoria de capital humano, e a abordagem radical que lhe é oposta favorecendo o que é conhecido na literatura por "segmentação do mercado de trabalho".

A abordagem da teoria de capital humano (apoiando educação) foi observada como sendo apoiada por políticas governamentais (por exemplo, através da criação de incentivos fiscais para atividades de treinamento, na Lei 6.297/75) e também pelas próprias firmas (também apoiando treinamento, através de geração de qualificações). Neste ponto, então, educação (não-formal) é vista e tida como um meio de aumentar produtividade. Todavia, pergunte-se, quem se apropria dos retornos dos aumentos de produtividade?

A evidência empírica obtida nesta pesquisa é de que a abordagem radical é bem mais apropriada. Mesmo quando um indivíduo tem acesso a treinamento, e aumenta sua produtividade devido ao treinamento, os resultados globais da pesquisa indi

cam que, não só a incidência de retornos apropriados pelos próprios treinandos é extremamente baixa, mas também que, mesmo tendo elevado seu nível de capital humano, as oportunidades na história ocupacional do indivíduo não parecem se respaldar apenas, ou mesmo fortemente, na quantidade de capital humano incorporado. Alguns fatores paralelos ou mesmo divergentes parecem ser mais importantes e conter maior poder explicativo na definição dos horizontes ocupacionais dos indivíduos. Características pessoais desfavoráveis (assim consideradas pelos empregadores) parecem representar barreiras intransponíveis. Ser mulher, não-branco, manifestar atitudes ou traços comportamentais que diverjam do que é valorizado como "bons traços", aparentemente excluem alguns indivíduos de oportunidades em empregos favoráveis e estáveis. Aparentemente, ainda, o nível de capital humano não-formal não define o acesso efetivo de indivíduos a postos melhor pagos ou de maior prestígio, mesmo quando têm alto teor de capital humano incorporado. Outros critérios (como sexo, idade, local de nascimento, raça, nível de escolaridade formal, atitudes e traços de personalidade) recebem uma ênfase muito maior nos processos de seleção das firmas quando avaliam quem será contratado, treinado, mantido ou demitido. Em outras palavras, o poder de definir horizontes ocupacionais não emerge do lado da oferta de mão-de-obra, mas sim, e praticamente apenas, do lado da demanda por mão-de-obra. As firmas da amostra demonstraram ter uma forte tendência a eliminar empregados (efetivos ou potenciais) que tenham características desfavoráveis. Os dados também indicaram que existe um mecanismo de competição no emprego que depende de critérios considerados como "mercado interno de trabalho" - quando as características dos empregados são controladas, acompanhadas de perto, avaliadas e apoiadas (ou não) pelos empregadores. Em resumo, e conforme esperado, a força de trabalho não tem a palavra final.
