

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO E COORDENAÇÃO GERAL

I P E A

CENTRO NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS - CNRH

CNRH/Ser. Estudos TT

Doc. 140

outubro 1971

ASPECTOS DO SISTEMA DE TREINAMENTO NO BRASIL

Luiz Carlos Silva

Rio de Janeiro

IPEA/CNRH

outubro 1971

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO E COORDENAÇÃO GERAL

I P E A

CENTRO NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS - CNRH

CNRH/Ser. Estudos TT

Doc. 140

outubro 1971

ASPECTOS DO SISTEMA DE TREINAMENTO NO BRASIL

Luiz Carlos Silva

Rio de Janeiro

IPEA/CNRH

outubro 1971

SUMÁRIO

	<u>Página</u>
1 - <u>INTRODUÇÃO</u>	1
2 - <u>OBJETIVOS</u>	2
3 - <u>ASPECTOS CONCEITUAIS</u>	3
4 - <u>OFERTA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL</u>	6
5 - <u>DEMANDA POTENCIAL</u>	17
6 - <u>INTEGRAÇÃO DO SISTEMA DE EDUCAÇÃO COM O SISTEMA DE TREINAMENTO</u>	20
7 - <u>CONCLUSÃO</u>	22

1 - INTRODUÇÃO

O crescimento econômico traz importantes reflexos sobre a mão-de-obra. Não apenas nos aspectos quantitativos mas sobretudo a incorporação de novos processos tecnológicos vai afetar a composição dos perfis ocupacionais, aumentando a divisão do trabalho e provocando o aparecimento de novas ocupações. Ao mesmo tempo, os requerimentos exigidos pelas ocupações pré-existent variam no sentido de impor níveis crescentes de aperfeiçoamento da mão-de-obra.

No caso brasileiro, a urbanização das últimas décadas causou graves problemas de emprego. Os contingentes populacionais vindos do campo chegam às cidades e pleiteiam lugar no mercado de trabalho, atraídos por melhores condições de vida acenadas pelo intenso processo de substituição de importações que causou elevados ritmos de expansão do setor secundário e, indiretamente, do terciário.

Esses fluxos humanos geralmente não possuem as habilidades profissionais desenvolvidas, porém como as repercussões iniciais do processo de crescimento assentaram-se na demanda crescente de mão-de-obra, os critérios de seleção de pessoal foram bem pouco rígidos. Já na fase atual, consolidou-se um setor econômico moderno e a continuidade do crescimento leva em conta opções tecnológicas e questões de produtividade; e isto afeta sobremaneira as exigências sobre as características da mão-de-obra.

No Brasil, durante o período correspondente a essas fases a formação de recursos humanos sofreu profundas modificações. O Sistema Educacional expandiu-se sensivelmente e a formação profissional consolidou-se.

Porém, é bastante duvidoso que essa expansão tenha sido motivada pela demanda de recursos humanos, via mercado de trabalho. A pressão social dos novos contingentes populacionais possivelmente foi o fator dominante. Em suma, os caminhos seguidos pelo Sistema Educacional e o comportamento do mercado de trabalho não estiveram muito próximos.

Na realidade, não se poderia pretender uma dependência rígida da educação ao mercado de trabalho. A demanda se manifesta em ocupações e funções bastante diversificadas e as oscilações se processam a curto prazo. É claro que o Sistema Educacional não pode reagir rapidamente a essas solicitações. Mas, pretender desligar a educação do mercado de trabalho conduz a desequilíbrios de

(*) Técnico da Área de Mão-de-Obra do CNRH.

graves conseqüências. Neste ponto, o Sistema de Treinamento tem um papel preponderante a cumprir, servindo de elo entre a educação geral e as necessidades reais do mercado de trabalho.

Ao analisar-se as peculiaridades da formação profissional não se pode excluir considerações sobre o Sistema de Educação geral, inclusive porque uma parte daquela, o Ensino Técnico, é compreendida na Educação Formal. Além disso, a estruturação dos programas de treinamento leva em conta as características dos candidatos potenciais, sobressaindo entre elas o nível de escolaridade.

2 - OBJETIVOS

Este documento pretende oferecer uma visão abrangente do Sistema de Formação Profissional operando no Brasil, através da análise dos métodos de atuação dos principais programas de formação profissional. Em virtude da impossibilidade de abarcar a totalidade de órgãos e entidades que a ministram, a atenção se concentrará naqueles que se afiguram mais importantes: SENAI, SENAC, PIPMO e DNMO polarizam a maior parte da oferta e, além disso, atuam em colaboração com as entidades restantes na estruturação de cursos por meio de assistência técnica e/ou através de destinação de recursos.

Logo de início é útil distinguir as formas de atuação das entidades citadas. O SENAI e SENAC executam diretamente seus cursos utilizando instalações e corpo docente próprios. O PIPMO e o DNMO possuem característica diversa, funcionando como financiadoras da formação profissional e executando os programas na base das disponibilidades existentes em outras entidades, principalmente SENAI, SENAC, Escolas Técnicas e Empresas. A distinção é importante porque de certo modo impõe limites à atuação dos programas oficiais que ficam condicionados a fatores externos. O exemplo do PIPMO é bastante significativo: na versão original, exclusivamente voltada à preparação de mão-de-obra industrial, o aproveitamento da capacidade ociosa das entidades de formação profissional foi uma das premissas na qual assentou-se sua implantação.

Em torno desse esquema gira o Sistema de Formação Profissional no Brasil. O procedimento aqui adotado é o de apreciar seu desempenho em relação com a demanda suposta de Formação Profissional, manifestada através da situação específica de cada tipo de candidato potencial. Através disso, será possível identificar as lacunas atuais da oferta de Formação Profissional bem como as áreas ou setores onde o atendimento é mais intenso.

Como segundo objetivo do documento figura a avaliação do grau de relacionamento entre o Ensino Regular e a Formação Profissional. Excetuando-se o Ensino Técnico, pelas razões já apontadas, as outras modalidades de Formação Profissional são tratadas como compartimentos estanques, até certo ponto

independentes da Educação Formal. Essa dissociação aparece com maior ênfase na modalidade da aprendizagem profissional a qual, na forma em que é realizada, oferece poucas possibilidades de retôrno ao Ensino Regular aos que assim o desejarem.

O problema de integração cresce em importância em virtude dos estudos que vêm sendo realizados sôbre a reformulação do sistema educacional. Os trabalhos já realizados oferecem bases sôbre as repercussões que advirão sôbre a Formação Profissional, tornando o assunto de grande oportunidade.

3 - ASPECTOS CONCEITUAIS

Inicialmente, é preciso tentar definir os têrmos que serão doravante empregados. Ensino, formação, treinamento e aprendizagem profissionais são conceitos-chave, ainda que não muito precisos, quando nos referimos à preparação do indivíduo para exercer uma ocupação. Muitas vêzes êles são utilizados indiscriminadamente dando margem a interpretações errôneas.

1) Formação Profissional

Segundo a Recomendação nº 117 da Organização Internacional do Trabalho, a formação profissional caracteriza-se "por todo tipo de formação destinada a preparar ou readaptar uma pessoa para que exerça um emprêgo, seja ou não pela primeira vez, ou para que seja promovida em qualquer ramo de atividade econômica - incluído o ensino geral, profissional e técnico que seja necessário para êsse fim"⁽¹⁾.

Dessa maneira, a formação profissional é a categoria ampla que abarca modalidades variáveis em têrmos de candidatos, métodos e duração de cursos.

2) Aprendizagem

É entendida como o sistema baseado no binômio emprêgo-escola, apoiado na prática de operações de trabalho, destinado à preparação de menores de 14 a 18 anos. Compreende o estudo das disciplinas essenciais à preparação do menor e daquelas disciplinas técnicas vinculadas diretamente à ocupação exercida. O período de duração do curso varia de 1 a 3 anos em função dos requisitos exigidos pela ocupação.

(1) Adotada na 46.^a Conferência Internacional do Trabalho.

Ao SENAI e SENAC, nos seus respectivos setores, cabe a responsabilidade da organização e administração do Sistema Nacional de Aprendizagem. Sob sua orientação e fiscalização a aprendizagem poderá ser desenvolvida em outras entidades e ainda no próprio emprêgo.

3) Treinamento

Definir treinamento profissional não é tarefa fácil. Comumente o conceito é associado à preparação intensiva de operários semi-especializados e especializados. No entanto, êle é bem mais amplo; não está circunscrito apenas a operários mas abrange também os demais componentes da estrutura ocupacional. A rigor, o profissional de nível superior seguindo um curso que visa prepará-lo para uma função específica está recebendo treinamento, da mesma forma que um indivíduo de baixo nível de escolaridade recebendo ensinamento de como assentar tijolos, por exemplo.

A diferença entre treinamento e outros métodos de formação profissional reside principalmente no seu caráter intensivo e de curta duração. Existe grande flexibilidade no conteúdo dos cursos, que não possuem currículos preestabelecidos, assim como a forma de execução pode obedecer diversos métodos - em escolas, no próprio emprêgo, por correspondência, etc..

Já dissemos que o processo de desenvolvimento causa alterações contínuas e rápidas nas qualificações exigidas do fator trabalho. Somente o treinamento rápido e objetivo pode oferecer as soluções adequadas, tendo em vista a tendência do sistema formal de educação de ampliar a base dos conhecimentos gerais, reduzindo conseqüentemente a parte profissional. Esta, cairia na área do treinamento. Viriam daí vantagens que se manifestariam pela redução dos custos do treinamento e, como conseqüência, o crescimento da faixa de atendimento.

De forma esquemática, é possível distinguir os seguintes tipos de treinamento, segundo o objetivo visando:

- 1) treinamento para os que ingressam na fôrça de trabalho;
- 2) treinamento na ocupação, com o objetivo de atualizar conhecimentos e técnicas: aperfeiçoamento;
- 3) retreinamento destinado a preparar indivíduos em ocupações diversas daquelas em que se encontram, quer seja por obsolescência ou excesso de oferta dessas ocupações.

Ensino Técnico e Profissional

O ensino técnico está contido no sistema de educação formal e compreende os cursos industriais, comerciais e agrícolas que se desenvolvem no 2º ciclo do nível médio. São ministradas disciplinas gerais e técnicas e os concluintes recebem diplomas de validade nacional, registrados no setor competente do Ministério da Educação e Cultura. A articulação existente garante a perfeita mobilidade dos alunos, não havendo barreiras de ordem legal que impeçam aos egressos dos cursos técnicos o prosseguimento dos estudos na Universidade.

O ensino pós-secundário⁽²⁾, ainda pouco conhecido no Brasil, está incluído na categoria profissionalizante. Pode ser caracterizado como o seguimento da educação formal, situado entre o ensino secundário e o superior, que oferece cursos de curta duração em carreiras não disponíveis ao nível universitário, mas que apresentam características de terminalidade. O curso de engenharia de operações exemplifica um dos tipos de educação pós-secundária já em execução. A função principal de um sistema desse tipo seria de oferecer opções de profissionalização aos alunos que concluíram o ensino médio, mas que não possam, por qualquer razão, seguir estudos universitários. Sem dúvida, a implantação da educação pós-secundária, se desejada, deverá assentar-se em estudos prévios concretos sobre possíveis reações do mercado de trabalho e, mais ainda, sobre a sua perspectiva de aceitação por parte dos possíveis candidatos.

Finalmente, no topo do sistema formal de educação, o ensino superior também é profissionalizante. O término da Universidade supõe a colocação no mercado de trabalho de profissionais de alto nível, em várias especialidades, aptos de imediato a exercer uma ocupação. Na prática, esse movimento não se realiza de forma tão automática. Apesar dos egressos nas universidades disporem de habilitação profissional de cunho legal, são consideráveis os desvios ocupacionais causados pelas deficiências qualitativas do ensino superior aliadas à concentração em algumas carreiras - cujos indícios de saturação são evidentes. Essa distorção tem provocado o engajamento de pessoal de nível superior em funções diversas daquelas em que foram formados mesmo em ocupações consideradas de nível intermediário, criando uma redução das oportunidades de trabalho para os técnicos de nível médio. Em princípio, não deve ser afastada a hipótese de que o sistema de treinamento deve também operar com esse tipo de candidato.

(2) Allan Broehl - Supply and Demand Immediate Post-Secondary Education - Brasil (mimeografado).

4 - OFERTA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

1) Visão Geral

SENAI e SENAC marcaram sensivelmente o panorama da formação profissional no Brasil. Criados com o objetivo explícito de administrarem a aprendizagem industrial e comercial respectivamente, com o passar do tempo, situações reais do mercado de trabalho impuseram o alargamento da faixa de atividades. Da situação inicial onde a preparação profissional de menores tinha prioridade, chega-se no estágio atual no qual o treinamento de adultos assumiu a dianteira. A reviravolta espelhou a trajetória do processo de crescimento econômico mencionada anteriormente, na qual distingue-se a etapa de implantação veloz dos investimentos e incorporação maciça de mão-de-obra nos setores secundário e terciário, sucedida pela etapa de modernização de ambos, com a conseqüente exigência de padrões mais elevados de especialização do pessoal ocupado, forçando a expansão do aperfeiçoamento profissional. Se o estabelecimento da aprendizagem pautou-se por critérios assistenciais oriundos da existência de um contingente de menores da força de trabalho, com escolaridade deficiente e mínimas chances de ascensão profissional, a progressiva expansão do treinamento de adultos obedeceu a situações concretas sentidas no âmbito empresarial e transferidas ao SENAI e SENAC que são vinculados às Associações de Classe da indústria e do comércio.

A criação dos programas de treinamento na órbita oficial - o PIPMO no Ministério da Educação e Cultura e o DNMO no Ministério do Trabalho e Previdência Social, originou-se no primeiro caso, de uma demanda crescente de mão-de-obra que excedia a oferta do SENAI, e no segundo pela necessidade de atender uma camada até então alheia do sistema - o desempregado. Mesmo assim, o papel de destaque do SENAI e SENAC manteve-se intacto porque ambos continuam a servir de espinha dorsal do Sistema de Treinamento sobretudo devido às próprias características dos programas oficiais.

Embora o volume de treinamento oferecido tenha crescido continuamente nos últimos anos, não há fatores de confiança que permitam avaliar a sua eficiência. A rigor, não é correto considerar a oferta atual funcionando como um sistema abrangente e integrado. Apesar do relacionamento entre os órgãos mencionados, as delimitações de áreas de atendimento não são muito precisas. A escolha dos programas a realizar permanece sendo decisão unilateral, não havendo mecanismo de coordenação e funcionamento. Essa escolha, ao que se sabe, é realizada com base em informações sobre mercado de trabalho, escassez e de relativa validade, o que pode trazer um impacto diverso do desejado, no caso dos programas não atenderem às necessidades reais.

É óbvio que a disponibilidade de informações estatísticas corretas sobre o comportamento do mercado de trabalho é o principal fator em que devem se assentar as opções de como, para que e por quem treinar. Infelizmente, se houve avanço na produção de estatísticas oficiais sobre mão-de-obra⁽³⁾, o aperfeiçoamento não alcançou o grau de detalhe requerido para servir de indicador ao estabelecimento de programas de treinamento; inexistindo estatísticas sistemáticas que contenham referências ao nível de ocupações. Os relatórios das Agências de colocação públicas e privadas são a única fonte disponível mas não são de grande valia porque sua abrangência compreende faixa muito restrita dos movimentos de mão-de-obra.

Dessa maneira, é lícito inferir que a expansão acelerada do volume de treinamento nos últimos anos, deriva sobretudo das imposições da demanda em termos globais que se traduz no aumento das oportunidades oferecidas, sem grandes interrogações sobre a adequação do treinamento às necessidades reais.

As exceções situam-se no plano do treinamento realizado dentro das empresas que se presume ajustado às suas necessidades e em casos especiais - geralmente localizados espacialmente - onde a falta de algum tipo de mão-de-obra assume tal nitidez, que as reações dos órgãos de treinamento se fazem sentir com rapidez.

Pode-se prever duas formas para suprir a lacuna de informações. A primeira, em pleno andamento, é a realização de pesquisas sobre necessidades de treinamento, baseadas em levantamentos por amostragem. Pela aplicação de questionários junto às empresas industriais, comerciais e de serviços, essas pesquisas visam obter a curto prazo indicações que permitam orientar a elaboração de programas de treinamento, nos principais centros urbanos do País. Até agora encontram-se publicadas as de Jundiá, Belo Horizonte, Recife e Paraíba; em fase de execução para Porto Alegre, Pelotas-Rio Grande e Curitiba; e, através do Centro de Pesquisas de Mão-de-Obra - CEPEMO; obedecendo metodologia semelhante, Rio de Janeiro, Salvador, Piauí e Sergipe.

A segunda alternativa partiu do DEMO e consiste na implantação nos próximos anos de um Serviço Nacional de Emprego. Além das funções de colocação e encaminhamento de pessoal, o SNE colherá informações sobre mercado de trabalho e necessidades de treinamento. Em prazos mais dilatados, admitindo-se que o projeto siga a linha prevista, este papel deverá contribuir decisivamente no aperfeiçoamento do sistema estatístico no que se refere a mercado de

(3) A publicação dos dados da Lei de 2/3, o registro sobre Admissões e Dispensas de Empregados (Lei 4 923) e a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD, trouxeram substancial volume de dados sobre recursos humanos.

trabalho. Porém como sua implantação será feita em etapas, os resultados não serão imediatos. Dessa maneira, durante algum tempo, a realização de pesquisas sobre Necessidades de Treinamento prevalecerão como a fonte de informação mais útil.

Além da obtenção dos dados, a montagem das pesquisas tem proporcionado a cooperação de diversas entidades, que atuam conjuntamente nas diversas fases do trabalho: Superintendências Regionais, SENAI, SENAC, DNMO, PIPMO e órgãos estaduais, cada um em sua esfera, tem participado ativamente. Se bem que, até agora, êsse esquema de coordenação tem funcionado apenas no desenrolar das pesquisas, abre-se a perspectiva de um entendimento mais sólido que poderia ser estendido à escolha do tipo de treinamento a ministrar e mesmo - em estágio mais avançado - à colocação de pessoal. Na medida em que se consolida a cooperação a êsses níveis, mais viável se tornará a efetivação de um Sistema Global de coordenação do treinamento profissional.

2) O Desempenho do SENAI e do SENAC

Em termos quantitativos, os quadros a seguir mostram a evolução da oferta do SENAI e SENAC.

QUADRO I
EVOLUÇÃO DO SISTEMA SENAI

	UNIDADES DE ENSINO E TREINAMENTO			MATRÍCULAS						TOTAL GERAL
	SENAI	Emprê- sas	Total	SENAI			Emprê-sas			
				Meno- res	Adul- tos(2)	Total	Meno- res(1)	Adul- tos	Total	
1966	105	95	200	28 856	36 453	65 309	60 000	32 300	92 300	157 609
1967	106	95	201	33 800	40 417	74 217	60 000	50 000	110 000	184 217
1968	108	97	205	34 607	46 071	80 678	60 000	57 000	117 000	197 678
1969	112	98	210	37 248	72 919	110 167	55 000	63 200	118 200	228 367

FONTE: Relatórios do Departamento Nacional

- (1) - Estimativas abrangendo a aprendizagem no emprêgo e a realizada no Sistema SENAI-Emprê-sas.
- (2) - Compreendem os programas realizados em acôrdo com o MEC(PIPMO) e MTPS (DNMO).

A matrícula de menores refere-se aos cursos de aprendizagem e à uma pequena parcela de aspirantes aprendizes, enquadrando-se aí menores candidatos a emprego. A sistemática é semelhante aos cursos de aprendizagem e no momento em que êsses menores conseguem emprego, passam a categoria de aprendizes.

No caso dos adultos a matrícula distribui-se pelas seguintes modalidades:

- Curso para operários adultos (formação intensiva, aperfeiçoamento e especialização)
- Curso Técnico
- Curso para auxiliares técnicos
- Treinamento de Superiores e Gerentes.

QUADRO II

SENAC: EVOLUÇÃO DA MATRÍCULA EFETIVA NO ENSINO PRÓPRIO

ALUNOS	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969
Menores	10 840	9 362	10 233	10 823	12 035	11 167	12 055	12 359
Adultos	14 928	27 009	30 743	35 542	42 942	57 241	48 943	66 178
TOTAL	25 768	36 371	40 976	44 070	54 977	68 408	60 998	78 537

FONTE: SENAC

A estrutura de funcionamento do SENAC apresenta características semelhantes ao SENAI. Em relação aos menores a aprendizagem é o objetivo Central, havendo entretanto os cursos pré-profissionais e de iniciação profissional que equivale aos de aspirantes à indústria.

O atendimento de adultos é realizado através dos Cursos de Qualificação Profissional de duração mínima de 1 ano, sendo a habilitação em atividade mais complexas e os Cursos de Treinamento de duração variável, abrangendo práticos de comércio e aperfeiçoamento.

SENAI e SENAC possuem estrutura semelhante. Organizados em tórno dos Conselhos e Administração Nacionais, com a função de fixar as normas gerais de atuação e coordenar os Conselhos e Administrações Regionais, que têm autonomia de ação nas respectivas jurisdições; é o que se poderia chamar de sistema descentralizado.

Exceção feita a um pequeno contingente de menores desempregados atendidos pelas duas entidades, o objetivo central é a preparação de mão-de-obra que já se encontra engajada no mercado de trabalho, ou seja: a aprendizagem compreende a formação de pessoal especializado e o treinamento de adultos ao aperfeiçoamento e/ou retreinamento.

Por outro lado, a distribuição dos recursos das duas entidades da forma como é feita guardando proporção com as respectivas contribuições das áreas territoriais das Administrações Regionais - estabeleceu diferenças significativas na organização e funcionamento dos Departamentos Regionais. Nas regiões mais desenvolvidas, o montante de recursos para a formação profissional são abundantes enquanto em outras, escassos. Na realidade SENAI e SENAC não são órgãos oficiais, mas sim vinculados a Associações de classe da indústria e do comércio. Assim, quanto maior fôr o pêso relativo das regiões nos dois setores, maior quantidade de recursos será gerada e, como corolário, a oferta de formação profissional nessas regiões será mais intensa.

Nem sempre o funcionamento do mecanismo acima atende as exigências da demanda por formação profissional. Há casos onde as necessidades não podem ser satisfeitas pela existência de grandes núcleos da população sem a preparação profissional mínima e que, por definição, se encontrariam afastados do sistema SENAI e SENAC.

Supostamente, os programas oficiais do PIPMO e do DNMO deveriam estruturar-se de modo a cobrir essas deficiências.

3) A Área de Atuação do DNMO

O Departamento Nacional de Mão-de-Obra dedicou-se a atingir uma faixa específica da clientela: o adulto desempregado. A rigor, a legislação que rege o DNMO não contemplou de forma específica a tarefa de fornecer treinamento profissional. Os objetivos centram-se no estudo e na coordenação da formação profissional, inclusive conferindo a prerrogativa da fixação de normas no assunto.

A instituição do plano de assistência ao desempregado, fixando como objetivos prioritários o reemprego do trabalhador e o pagamento de auxílio em

dinheiro ao desempregado refletiu-se no quadro de atribuições do DNMO. Incumbidos de agir sôbre o primeiro objetivo os serviços de colocação do DNMO constataram que a maior parte dos trabalhadores desempregados careciam de preparação profissional, dificultando sobremaneira sua reincorporação. Por outro lado, o auxílio financeiro sômente contribuiria para garantir um nível mínimo de subsistência mas não adicionaria nenhuma perspectiva real em têrmos de obtenção de uma colocação.

A saída encontrada buscou reconciliar os dois objetivos. Ligando o pagamento do auxílio financeiro ao trabalhador ao seu engajamento em programas intensivos de preparação profissional cumpriria-se de um lado, a necessidade de assegurar as condições de subsistência dentro de um período e, por outro, as novas habilidades adquiridas ofereceriam melhores oportunidades de reemprego.

Êste panorama condicionou o envolvimento do DNMO no campo de entidade financiadora do treinamento. Apenas, esta decisão esvaziou as atribuições iniciais - sem dúvida muito importantes - de vez que os programas de treinamento passaram a absorver grande parte das atenções.

Isto não significa que a tentativa tenha falhado. Pelo contrário, considerando-se que anteriormente o desempregado achava-se bem pouco beneficiado por programas de treinamento e observando-se o crescimento anual de treinados pode-se concluir pela qualidade da experiência.

DNMO - PROGRAMA INTENSIVO DE MÃO-DE-OBRA

ANO	NÚMERO DE TREINADOS
1967	80
1968	1 259
1969	47 204
1970	67 662

FONTE: Boletim Interno do DNMO - 1970.

Se em termos quantitativos os resultados são relevantes, pouco se pode dizer sobre a eficiência prática do programa. Em muitos casos, a escolha do tipo de treinamento a ser ministrado permanece no âmbito exclusivo das entidades que se propõem a executá-lo. O DNMO na falta de critérios avaliados simplesmente endossa as propostas e libera os recursos solicitados. Quando se faz presente a sua intervenção direta nas decisões, os meios utilizados carecem de informações confiáveis, revestindo-se de características excessivamente subjetivas.

Inexistindo follow up dos treinados, e considerando-se que os métodos de colocação de pessoal via Agências Públicas ainda são reconhecidamente deficientes, é lícito concluir que o programa precisa ser aperfeiçoado a fim de cumprir seus objetivos de forma conveniente.

Os instrumentos que permitem a melhoria da função de treinamento do DNMO estão sendo acionados dentro do próprio órgão. No que se refere a informações estatísticas, os trabalhos de apuração da Lei de 2/3, bastante adiantados, fazem prever que dentro de pouco tempo se disporá das listagens ocupacionais necessárias.

Por outro lado, a implantação progressiva do Serviço Nacional de Emprego, além dos benefícios evidentes sobre a colocação, se constituirá no instrumento mais sólido para guiar os programas de treinamento, através do conhecimento das características do funcionamento do mercado de trabalho que proporcionará. As lacunas apontadas acima - falta de informação sobre ocupações demandadas pelas empresas, controle de fiscalização dos cursos de treinamento e follow up de treinados - acham-se contempladas com ênfase nas funções do Serviço Nacional de Emprego.

Ainda no campo de ação do Departamento, o Conselho Consultivo de Mão-de-Obra assume importância básica. Composto por representantes do MINIPLAN, MEC, SENAC, SENAI e Confederação dos Trabalhadores, sob a presidência do Diretor-Geral do DNMO, sua competência é a de estabelecer as diretrizes sobre a política de emprego e formação profissional, a serem observadas em todo o País.

São discutíveis as condições de que dispõe o DNMO para traçar a política de emprego. A complexidade do problema e a sua interdependência à política global de desenvolvimento transcende o marco institucional no qual ele está situado, exigindo decisões que envolvam a participação direta dos escalões mais elevados.

Porém, nos assuntos de formação profissional, o Conselho Consultivo de Mão-de-Obra, considerando-se que reúne os principais órgãos atuantes através de representantes com poder de decisão, possui todos os requisitos para assumir os encargos.

Pouco atrás, mencionou-se a premência na obtenção de informações estatísticas precisas como suporte aos programas de treinamento. No estágio atual, é justo reafirmar que a ação dos vários órgãos de formação profissional tem se debatido com êste problema. Não é muito diferente a situação do C C M O. O estabelecimento de uma política de formação profissional exige, além de outros requisitos, um conhecimento suficientemente detalhado do comportamento de mercado de trabalho, da oferta de pessoal especializado, dos contingentes alheios a qualquer tipo de atendimento, etc.

No nosso entender, as lacunas acima apresentadas não serão preenchidas com ações individuais. É óbvio a necessidade de ser implantado um centro coordenador onde sejam debatidos e delimitados os compromissos particulares dentro de um enfoque global.

Não é uma inovação a sugestão de atribuir ao C C M O. a posição de centro coordenador^(*). É claro que para sua efetivação, independentemente da eliminação das barreiras geradas pela introdução de limites aos interesses privados de cada entidade, muito poderá contribuir o reforço e a dinamização da atuação do Departamento Nacional de Mão-de-Obra como um todo. Um passo inicial a considerar, estaria na apresentação, ao nível do Conselho, do Programa de Estudos e Pesquisas atualmente em discussão no DNMO, procurando adaptá-lo se necessário, tendo em vista uma escala de prioridades que atendessem aos interesses das entidades.

4) A Evolução do PIPMO

O atual PIPMO resultou da ampliação do Programa Intensivo de Preparação de Mão-de-Obra Industrial (PIPMOI) do Ministério da Educação e Cultura. Estendendo suas atribuições ao setor terciário, e mais recentemente ao primário, ainda não se acham disponíveis as informações sobre as novas tarefas. Assim, os comentários serão restritos à estrutura e métodos adotados na fase inicial, os quais não deverão sofrer alterações fundamentais.

Criado pelo Decreto nº 53 324, de 18 de dezembro de 1963, o PIPMOI assentou-se na insuficiência da oferta de formação profissional industrial na época para atender a demanda crescente de pessoal especializado exigida pelo processo de crescimento. Eram os seguintes os objetivos básicos:

(*) CNRM - Um esquema para a coordenação dos programas de treinamento da mão-de-obra no Brasil.

- a) especializar, retreinar e aperfeiçoar pessoal empregado na indústria;
- b) treinar novos trabalhadores para a indústria;
- c) qualificar professores, técnicos e pessoal administrativo para treinamento industrial, bem como instrutores e supervisores para treinamento na indústria.

Situado na Diretoria do Ensino Industrial do MEC, o programa foi implementado pela utilização da capacidade ociosa de várias organizações - Escolas Técnicas Federais, SENAI, Empresas Industriais e outros órgãos estaduais e particulares. Graças a este procedimento foi possível um desenvolvimento significativo em termos de oferta de treinamento e um alcance considerável em termos especiais do Programa.

RESULTADOS DO PIPMOI

ANOS	Nº DE TREINADOS
1964	15 724
1965	37 844
1966	47 922
1967	56 764
1968	54 756
1969	72 336
1970	85 312

FONTE: MEC-DEM

Em 1967 o CINTERFOR realizou um estudo de avaliação do PIPMOI o qual também serviria para oferecer subsídios metodológicos à avaliação de outros programas de formação profissional no continente (*). Algumas conclusões são de interesse para assunto aqui enfocado e merecem citação.

A principal característica do PIPMOI refere-se ao tipo de treinamento oferecido. A prioridade de atendimento centra-se em trabalhadores já possuidores de alguma habilidade e não naqueles sem qualquer especialização. Segundo o informe, o tipo de preparação oferecido não poderia ser conceituado como treinamento mas sim promoção de habilidades. Por essa razão, não haveria superposição aos outros programas, de vez que a função básica seria a de complementá-los e não substituí-los.

(*) Morris A. Horowitz e Manuel Zymelman - Avaliação do Programa Intensivo de Preparação da Mão-de-Obra Industrial do Ministério da Educação e Cultura do Brasil - CINTERFOR Projeto nº 019 - 1967.

A outra constatação acentuada diz respeito a desvinculação do Programa de um sistema de colocação. A motivação em seguir qualquer curso está diretamente ligada às perspectivas dos benefícios futuros, traduzidos em termos de acréscimos de renda que podem ser proporcionados. Para isso, o conhecimento das oportunidades de trabalho, dentro das novas habilidades adquiridas, é fator de sensibilidade visível e que influencia o grau de interesse dos candidatos potenciais em buscar maior especialização.

O PIFMOI obteve apreciáveis resultados desde sua implantação. Entretanto, das três áreas que se propôs a atingir, a preparação de novos contingentes para a indústria ficou claramente relegada a segundo plano. Esse campo exigiria que se alterasse em parte o conteúdo do treinamento oferecido. A forma como ele se realiza atualmente ou seja, através de cursos de duração reduzida com o fim de desenvolver habilidades que já existem, não seria eficiente para esse tipo de clientela. O tipo de treinamento deveria partir de níveis mais elementares pois inexisteriam conhecimentos profissionais prévios. A possibilidade de retomada dessa atribuição abriria um caminho reconhecidamente deficiente sob o ponto de vista de atendimento. Este assunto será objeto de apreciação no capítulo seguinte.

A reforma da estrutura do MEC e o alargamento das funções do PIFMOI levaram a sua localização para a esfera do Departamento de Ensino Médio.

É indiscutível o aumento de complexidade que trará a atribuição adicional, sobretudo na área do setor primário. A sistemática que permitiu o sucesso no campo da indústria, aproveitando a experiência acumulada pelo SENAI seus métodos de ensino e os conhecimentos adquiridos durante duas décadas de trabalho, e também colhendo os frutos da etapa do crescimento marcada pela industrialização intensa que trouxe consigo abundante literatura técnica sobre o assunto, poderá ser repetida parcialmente com SENAC, mas haverá um vazio quanto ao setor primário. O emprêgo do termo parcialmente não significa reparo à atuação do SENAC; quer apenas enfatizar que a problemática da preparação da mão-de-obra no setor terciário envolve situações mais complexas do que no secundário. A coexistência de funções econômicas diferenciadas, comportando áreas modernas e outras quase marginais, desemboca na constatação imediata de que o leque de ocupações é muito extenso. Isto redundará na formulação de uma escala de prioridades para o atendimento da formação profissional que se concentra na escolha de alguns subsectores onde há conhecimento empírico mais aprofundado. Porém, em linhas gerais, o mecanismo de execução dos programas no setor terciário não deverá se afastar muito dos procedimentos anteriormente empregados.

No caso do setor primário, a ausência de um órgão com características semelhantes ao SENAI e SENAC, deverá conduzir a alterações na estrutura operativa do PIPMO. Não tendo o ponto de apoio - considerando-se que treinar pessoal para o setor primário supõe outros problemas causados pela dispersão geográfica da mão-de-obra - tudo leva a crer que o PIPMO deverá atrelar seus programas a projetos governamentais (irrigação, colonização, reforma agrária e outros projetos econômicos localizados) onde serão conhecidos e dimensionados os tipos ocupacionais requeridos. A outra alternativa possível é a de agir em direção a alguns cultivos reconhecidamente importantes, oferecendo cursos de treinamento em colaboração com entidades setoriais, tais como: Instituto Brasileiro do Café, Instituto de Açúcar e do Alcool, Instituto Rio Grandense do Arroz, etc..

Além disso, o estabelecimento de programas de treinamento para a mão-de-obra no setor primário deverá enfrentar o desconhecimento sobre a estrutura ocupacional do setor primário^(*). Salvo em certas atividades melhor organizadas que dispõem de um ativo de estudos e pesquisas considerável, inexistente uma base sólida de informações sistematizadas sobre grupos ocupacionais. No futuro, a posse de um catálogo de ocupações do setor será indispensável como critério orientador das atividades de treinamento. No momento, para suprir essa deficiência, o PIPMO deve recorrer a entidades com tradição no estudo dos problemas do setor primário. O sistema ABCAR, com a vantagem de possuir uma rede de escritórios de extensão rural em todo o país, que mantém estreito contato com produtores e trabalhadores rurais, pode oferecer importante ajuda para a indicação de pontos críticos.

As previsões do PIPMO para o triênio 1972/1974 indicam grande expansão da oferta de treinamento. Como resultado, a incorporação dos setores primário e terciário refletiu-se na diminuição do atendimento na indústria, em comparação com as cifras mais recentes.

Estima-se treinar no período 550.000 pessoas, sendo 30,0% no setor primário, 43,6% no setor industrial e 26,4% no terciário. A primeira vista, os números parecem refletir um exagerado otimismo. Entretanto, as metas poderão ser alcançadas na medida em que haja disponibilidade de instalações e equipamentos e sejam mobilizados os esforços de diversas entidades na execução dos programas. Importante assinalar é a perspectiva, perfeitamente justificada, do PIPMO também agir na faixa de menores excluídos da aprendizagem, ao invés de prosseguir exclusivamente no treinamento de adultos.

(*) Está em execução, através de convênio IPEA/FGV, um estudo sobre a Tipologia da Mão-de-Obra no setor primário que poderá fornecer subsídios importantes a médio prazo.

5 - DEMANDA POTENCIAL

Ao ser abordado o problema da demanda de treinamento profissional alguns pressupostos simplificadores terão de ser observados. Como já vimos anteriormente, as necessidades de mão-de-obra nos vários níveis de qualificação refletem o grau de desenvolvimento e diversificação dos setores econômicos. Porém, o sistema de informações existente ainda não está apto a fornecer indicações adequadas sobre a absorção por categorias ocupacionais que permitissem sentir o comportamento do mercado de trabalho. Assim, o procedimento a ser adotado será o de buscar os componentes da demanda do lado dos possíveis candidatos a treinamento.

Vimos no capítulo anterior que a oferta de treinamento dirige-se atualmente a alguns tipos de clientela, deixando outros a descoberto. A constatação mais evidente foi a do deslocamento da ênfase aos programas de treinamento de menores em direção ao treinamento de adultos. Dessa maneira, entenderemos como demanda potencial os possíveis candidatos à preparação profissional que no momento acham-se excluídos da área de atuação das entidades de formação profissional.

Este procedimento implica em abstrair quaisquer considerações sobre a criação de empregos. Assume-se a hipótese que a mão-de-obra, se dispuser de preparação profissional adequada, não encontrará dificuldades em obter emprego a níveis razoáveis de produtividade. Aceita-se também o sistema de treinamento como o instrumento desejável para criar ou desenvolver as habilidades profissionais.

De forma esquemática, considerando que o treinamento é um processo contínuo, ou seja, sempre haverá pessoas buscando o sistema, a demanda constitui-se dos seguintes tipos de candidatos:

- a) menores empregados e buscando emprego
- b) adultos empregados e desempregados.

O primeiro grupo representa o fluxo das novas pessoas que entram no mercado de trabalho. A maior parte desse grupo é composta dos menores que levados por motivos econômicos engajam-se no mercado de trabalho em detrimento do prosseguimento de sua educação formal. Isto significa, tendo em vista as características não profissionalizantes do sistema educacional nessa faixa, que os menores entram no sistema produtivo sem qualquer preparação profissional, obtendo colocação em atividades de baixa produtividade e até mesmo marginais. Somente uma parcela desprezível desse contingente retorna mais tarde ao sistema de educação formal. À grande maioria resta atrelar-se à ocupação que obtém, procurando adestrar-se empiricamente no desempenho das funções exigidas.

A êste tipo de candidato a única oportunidade de formação profissional é a aprendizagem, desde que estejam empregados nas ocupações consideradas enquadradas no sistema de aprendizagem. Aos candidatos a emprêgo e aos que se encontram em ocupações excluídas da aprendizagem, as perspectivas de obter alguma preparação profissional são nulas.

POSIÇÃO DAS PESSOAS DE 14 A 19 ANOS EM RELAÇÃO À FÔRÇA DE TRABALHO

REGIÃO	POPULAÇÃO DE 14 A 19 ANOS (1 000)					
	Total	Na Fôrça de Trabalho	Fora da Fôrça de Trabalho			
			Total	Atividades Domésticas	Estudantes	Outros
I - Homens	572	264	308	-	270	38
Mulheres	575	132	443	213	216	14
TOTAL	1 147	396	751	213	486	52
II - Homens	1 127	799	328	-	288	40
Mulheres	1 067	467	600	299	293	8
TOTAL	2 194	1 266	928	299	581	48
III - Homens	1 161	941	220	-	183	37
Mulheres	1 184	551	633	389	220	24
TOTAL	2 345	1 492	853	389	403	61
IV - Homens	957	758	199	-	171	28
Mulheres	959	325	634	434	188	12
TOTAL	1 916	1 083	833	434	359	40
V - Homens	1 644	1 289	355	-	303	52
Mulheres	1 794	679	1 115	699	403	13
TOTAL	3 438	1 968	1 470	699	706	65
Total Homens	5 461	4 051	1 410	-	1 215	195
Total Mulheres	5 579	2 154	3 425	2 034	1 320	71
TOTAL GERAL	11 040	6 205	4 835	2 034	2 535	266

FONTE: PNAD - 1º Trimestre de 1970.

O quadro anterior oferece alguns fatos interessantes. Em primeiro lugar, a taxa de atividade na faixa etária de 14 a 19 anos, principalmente na população masculina, é bem elevada. Mesmo considerando que do total das pessoas na força de trabalho 50% simultaneamente cursa escolas, ainda teríamos aproximadamente 3 milhões de pessoas sem atendimento formal ou informal.

Estima-se em 120.000 o número de menores envolvidos no sistema de aprendizagem. É um total irrisório em comparação com o dado anterior. Redunda daí a constatação de que neste grupo concentra-se grande parte da demanda potencial e portanto deve constituir-se em um dos alvos da oferta de treinamento. Aparentemente o PIPMO, por seus objetivos explícitos - dos quais a preparação de novos contingentes de mão-de-obra ainda não foi desencadeada - reuniria as condições adequadas para atuar nessa faixa.

No grupo dos adultos, os desempregados são componentes da demanda. Apesar do Programa do DNMO, a oferta disponível está longe de atingir os efeitos desejados. Como exemplo, podem ser citados estudos sobre problemas de emprego que estimam a taxa de desemprego aberto no setor não agrícola em torno de 4% da força de trabalho neste setor ⁽⁴⁾. Deve-se admitir que é normal a existência na economia de um contingente de desempregados. Vamos fazer a hipótese de que a fração normal seria de 3%, imputando o restante à falta de treinamento. Isto daria um volume de 300.000 candidatos potenciais que comparado com o atendimento de 67.000 treinados pelo DNMO, mostraria uma nova faixa de possibilidades de atuação. É bom esclarecer a significação de que a taxa normal de desemprego representa os indivíduos captados no momento da pesquisa que se encontraram em trânsito de um emprego para outro, não situados na categoria de desempregados por falta de qualificação.

Finalmente, no caso dos empregados, é preciso distinguí-los em duas categorias. A primeira composta dos adultos empregados nos setores organizados, atendidos por quase todos os programas de treinamento existentes. Neste subgrupo a demanda por aperfeiçoamento dependeria dos desejos de promoção profissional dos empregados e da contribuição que a realização de um curso de treinamento poderia oferecer.

A segunda categoria compreende os trabalhadores autônomos que se encontram nas atividades de baixa produtividade, auferindo irrisórios níveis de renda, os quais estariam potencialmente dispostos a transferir-se à categoria anterior se obtivessem os requisitos exigidos para isso.

(4) Ver C. Salin e F.S. O'brien - Desemprego e Subemprego no Brasil.

6 - INTEGRAÇÃO DO SISTEMA DE EDUCAÇÃO FORMAL COM O SISTEMA DE TREINAMENTO

A base de um processo de educação permanente supõe o funcionamento coordenado dos Sistemas de Educação e de Treinamento. No primeiro dêles estaria situado o complexo sistema de formação geral do indivíduo, enquanto o segundo cumpriria o papel de oferecer o treinamento profissional requerido pelas funções e ocupações cada vez mais sofisticadas, preenchendo os requisitos impossíveis de serem satisfeitos pelo sistema de educação. O processo seria contínuo e compreenderia fluxos nos dois sentidos, isto é: quando da entrada no mercado de trabalho haveria a passagem pelo treinamento profissional; e, sempre que desejado, qualquer pessoa poderia retomar os estudos regulares (5).

Na verdade, o marco institucional de ambos, não permite que essa passagem se realize. Teriam de ser introduzidas alterações no sentido de aperfeiçoar e eliminar as contradições mais evidentes a fim de propiciar o ajustamento das atribuições de cada um.

O Anteprojeto de Lei de Diretrizes e Bases para o Ensino do 1º e 2º graus, o qual provavelmente substituirá o sistema atual, apresenta aspectos controvertidos no item referente à formação profissional, incluído no capítulo do Ensino Supletivo.

A reação se fêz sentir no âmbito do Conselho Consultivo de Mão-de-Obra, através da elaboração de um documento contendo diversas críticas, entre as quais destacava-se a sugestão de desmembrar a formação profissional e tratá-la como assunto específico. Para isso foi preparado um documento sobre o conteúdo do capítulo de formação profissional para ser incorporado ao anteprojeto. Infelizmente, os pontos abordados não atingiram o cume dos problemas, optando por uma colocação bastante geral que não traz quaisquer esclarecimentos adicionais.

Os principais aspectos a destacar no anteprojeto são os seguintes:

a) a suposição explícita de que o ensino de 1º grau deveria corresponder à formação geral mínima indispensável a todos - art. 19: o ensino do 1º grau será obrigatório no período dos 7 aos 14 anos; no 2º grau seria ministrado o ensino com alternativas profissionalizantes, destinado a permitir reais preparativos de absorção pelo mercado de trabalho aos que não prosseguissem no ensino superior;

b) em relação ao ensino supletivo, diz o art. 26: desenvolver-se-ão ao nível de uma ou mais das quatro últimas séries do ensino do 1º grau cursos de aprendizagem, ministrados a menores de 14 a 18 anos, em complementação da escolarização regular e, a êsse nível ou ao de 2º grau, cursos intensivos de qualificação profissional;

(5) Arlindo Lopes Corrêa - Educação e Emprego - IPEA-CNRH - 1971.

c) ainda no art. 26, parágrafo único, é aberta a possibilidade de retomada dos estudos daqueles que realizem cursos de aprendizagem ou de qualificação, quando houver equivalência de disciplinas ou áreas de estudo.

A primeira alteração de vulto é o aumento da escolaridade obrigatória para 8 anos. Ademais, no enfoque de que a formação geral deve ser oferecida durante o 1º grau, extinguem-se os ginásios profissionalizantes (substituídos pelos chamados ginásios orientados para o trabalho ou polivalentes, que fornecem apenas alguma iniciação do trabalho). Em alguns casos, esta parte especial poderá ser aprofundada, se a terminalidade real se realizar no nível do 1º grau, mas não se constituirá em preparação profissional como entendida comumente.

Porém, os aspectos mais controversos giram ao redor do ensino supletivo e nas suas relações com a formação profissional. O relatório do Grupo de Trabalho que acompanha o anteprojeto, considera como ônus das entidades de formação profissional as disciplinas gerais nelas ministradas, fato êste ditado pela impossibilidade dos alunos receberem-nas nas escolas comuns. Isto levou a considerar a possível equivalência das disciplinas de cunho geral oferecidas no sistema de aprendizagem às do sistema regular, com o fito de permitir o prosseguimento dos estudos.

É fácil ver que êste encargo incide sôbre os custos da aprendizagem.

Com a fixação de um nível de escolaridade geral mínimo para a admissão na aprendizagem - 4ª série do 1º ciclo -, presume-se afastados os motivos que levaram o sistema de aprendizagem a arcar com essa responsabilidade adicional. Dessa maneira o propósito da equivalência seria o de oferecer as possibilidades de reintegração ao sistema formal. Assim, ao invés de procurar adaptar os seus currículos na parte geral a fim de observar a equivalência, as entidades de aprendizagem poderiam transferí-los a estabelecimentos regulares de ensino. Essa atitude provocaria o refôrço do ensino das disciplinas técnicas e de algumas de caráter geral necessárias a ocupação, diminuindo consequentemente o custo da aprendizagem. Por outro lado, estariam abertas as possibilidades do prosseguimento dos estudos aos aprendizes cujas aspirações fôssem mais elevadas ⁽⁶⁾.

Aos cursos de qualificação profissional ao nível do 1º grau seriam dirigidos os menores que estivessem excluídos da aprendizagem por estarem trabalhando em ocupações não sujeitas a ela. Também estariam potencialmente incluídos como candidatos as pessoas que alcançassem o nível de 4ª série do 1º grau requerido para esta área no ensino supletivo, em idade superior à compreendida pela aprendizagem e optassem por uma profissionalização em detrimento da realização dos exames supletivos.

(6) No sistema atual, um número ponderável de aprendizes frequenta cursos noturnos do ensino formal.

Aquêles que concluírem o ensino do 1º grau na idade apropriada, em princípio estariam impedidos de engajarem-se na aprendizagem, pois o artigo 26 estabelece os níveis em que ela deve ser ministrada. Se êsses menores ingressarem no mercado de trabalho e desejarem adquirir formação profissional, o caminho a seguir seriam os cursos intensivos de qualificação profissional ao nível do 2º grau. O conteúdo dêstes cursos poderia incluir aspectos coincidentes com os Exames Supletivos de 2º grau, na parte específica de habilitação profissional - conteúdo mínimo estabelecido pelo Conselho Federal de Educação. Estaria aí estabelecido mais um elo de ligação entre os dois sistemas, porque bastaria cumprir através de exames supletivos as disciplinas gerais restantes para conseguir o certificado de conclusão do 2º grau.

Ressalte-se finalmente que o ponto central da interligação situa-se nos exames supletivos. Em tórno dêles - e observando seus pressupostos básicos - várias alternativas para outros ajustamentos dos fluxos poderão ser estudadas, tendo em vista a nova possibilidade de parcelamento para fins de habilitação profissional.

7 - CONCLUSÃO

Dos aspectos abordados, alguns merecem atenção especial. Não apenas por sua situação atual mas também pelas alterações previstas no Sistema de Educação Formal que lhe conferem novas responsabilidades, a formação profissional deverá adaptar-se à nova realidade. A exeqüibilidade de um processo de educação permanente em muito dependerá da adoção de esquemas de ação dinâmicos, no tocante às atividades de treinamento. Em seguida, serão relacionados alguns dos itens julgados prioritários:

1) Os programas de treinamento devem ser estabelecidos e executados a partir de uma coordenação central que reúna as principais entidades de formação profissional. O CCMO possui tôdas as condições para exercer êste papel.

2) O Sistema de coordenação deve ser estruturado tendo por base dois pontos principais: o primeiro é o de criar um perfeito entendimento ao nível das grandes agências de treinamento quanto à delimitação das faixas de atuação de cada uma, suporte de informação requerido para a planificação dos programas e tipo de estudos e pesquisas que precisam ser realizados; em segundo lugar, a partir dêste núcleo central, implantação de um sistema de integração vertical, com o envolvimento no esquema de coordenação de entidades regionais, estaduais e locais que atuariam como suporte no fornecimento de informações, recrutamento de candidatos e outras tarefas.

3) Como o problema chave da eficiência dos programas de treinamento situa-se na disponibilidade de informações sobre mercado de trabalho, o projeto do Serviço Nacional de Emprego deve constituir-se em fator essencial do sistema de coordenação. Em apoio ao SNE, poderiam ser montados a nível estadual e/ou municipal procedimentos paralelos, objetivando a prestação de serviços em outros locais daqueles já previstos no projeto, na forma de integração com as Agências Regionais de Colocação. A tentativa realizada na Paraíba, onde uma Comissão Estadual de Formação Profissional foi organizada a partir da execução de pesquisas sobre necessidades de treinamento, tem boas chances de ser expandida; outro exemplo seriam as coordenações regionais que têm funcionado com êxito nos trabalhos do MOBRAF.

4) No tocante ao atendimento de candidatos potenciais, evidencia-se a necessidade de um mecanismo que venha a beneficiar os "drop out" do Sistema de Educação Formal. Considerando-se que SENAI e SENAC têm por objetivos básicos a aprendizagem e o treinamento de adultos já empregados, o PIPMO seria o indicado a abranger este tipo de candidato, isto é: o menor empregado ou buscando trabalho cujos requisitos não permitem sua absorção na aprendizagem e portanto alheio a qualquer possibilidade de preparação profissional. O esquema de atendimento seria representado pelo quadro abaixo:

CANDIDATOS POTENCIAIS	SENAI	SENAC	PIPMO	DNMO
1 - Menores buscando emprego	X (cai) ^(*)	X (cic) ^(**)	X	
2 - Menores empregados em ocupações sujeitas a aprendizagem	X	X		
3 - Menores empregados em ocupações excluídas de aprendizagem			X	
4 - Adultos empregados	X	X	X	
5 - Adultos desempregados				X

(*) Curso de aspirantes à indústria.

(**) Curso de iniciação profissional.

5) Com o propósito de permitir a retomada dos estudos regulares e aliviar as entidades responsáveis pela aprendizagem de uma parcela de custos onerosa, as disciplinas gerais não mais seriam nela ministradas mas transferidas, observando o sistema de créditos, a estabelecimentos de ensino regular. Na aprendizagem permaneceriam apenas as disciplinas técnicas e aquelas de conteúdo geral (ciências básicas) vinculado diretamente à ocupação.

6) Finalmente, restará fixar os métodos pelos quais serão estruturados os cursos de qualificação profissional a nível de 1º e 2º graus, mencionados no Anteprojeto. A escolha das ocupações beneficiadas deverá partir de uma avaliação dos perfis ocupacionais, tendo em vista as perspectivas de absorção de profissionais de nível intermediário.