

PROPOSTA DE PROGRAMA DE TRABALHO PARA O SETOR DE
MÃO-DE-OBRA DO CENTRO NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS

1. JUSTIFICAÇÃO:

A despeito de que as atribuições do Centro Nacional de Recursos Humanos estão legalmente bem definidas, é evidente que, em decorrência da amplitude de tais atribuições e da capacidade técnica até aqui demonstrada, as tarefas e atividades desenvolvidas vêm apresentando um grau crescente de complexidade. Simultaneamente, nota-se que essas atividades tendem cada vez mais para a participação ativa no processo de tomada de decisões governamentais, em suas várias etapas, em detrimento de uma ação mais profunda no campo da investigação para o planejamento e no próprio processo de planejamento. Em consequência, ao mesmo tempo que o "staff" técnico é sobrecarregado com tarefas daquela natureza, há uma clara sub-utilização da capacidade técnica desse "staff".

Por outro lado, a persistir tal situação e considerando que é inevitável e mesmo desejável aquela participação nas várias etapas do processo decisório, o CNRH corre o risco de, no médio prazo, ter que apelar para soluções tecnicamente falhas, por imediatistas e destituídas da necessária fundamentação científica decorrente de estudos prévios.

Entendemos, pois, que a manutenção das atuais formas de atuação do CNRH, sem perda da eficiência, só será possível mediante o estabelecimento de uma programação de atividades que, sem ser extremamente rígida, defina com precisão as principais linhas de trabalho, as tarefas correspondentes, técnicos e tempo alocados.

Evidentemente, essa definição deverá ser feita a partir das atribuições do CNRH e das funções daí decorrentes, sobretudo

estas. É precisamente na identificação das funções características do Centro e da forma como tais funções se complementam e integram, que pode haver lugar para diferentes interpretações. Porém, como tal identificação é indispensável, o setor de Mão-de-Obra (SEMO) buscou e atingiu um consenso dos seus técnicos sobre o tema, cujas conclusões fundamentam a presente proposta de programa de trabalho.

Entendemos que o CNRH é um órgão de prestação de serviços e o produto principal que "vende" é ASSESSORAMENTO E COORDENAÇÃO no âmbito da formação, utilização e, eventualmente, da conservação dos recursos humanos. Um produto subsidiário e esporádico é o capítulo de recursos humanos do Plano Nacional de Desenvolvimento. Se bem entendido o planejamento como um processo executado por um sistema, fica clara a importância principal da função de Assessoramento e Coordenação. Esse A & C se realiza de diversas formas, extendendo-se a uma grande diversidade de pessoas e instituições, de Ministros até unidades administrativas da Educação, Trabalho e Planejamento; a órgãos federais, regionais e estaduais; instituições / públicas tanto quanto privadas; órgãos complexos tanto quanto instituições especializadas.

Sendo assim, resulta claro que essa função deve ser executada segundo certa estratégia, em parte intuitiva porém melhor sistematizada e tendo por base um quadro de referência geral. Essa moldura de referência é obtida das diretrizes e objetivos do planejamento, ao mesmo tempo que a sistematização da atividade exige planejamento científico. Consequentemente, o PLANEJAMENTO é o objetivo-meio para a organização interna das atividades a serem desenvolvidas. Uma área específica de A & C diz respeito à assistência técnica, tanto nacional como internacional. Dada a dimensão e complexidade que essa função específica certamente irá assumir no futuro próximo, fez-se imprescindível preparar desde já uma sistemática de planejamento que funcione em estreita vinculação com as demais atividades de A & C.

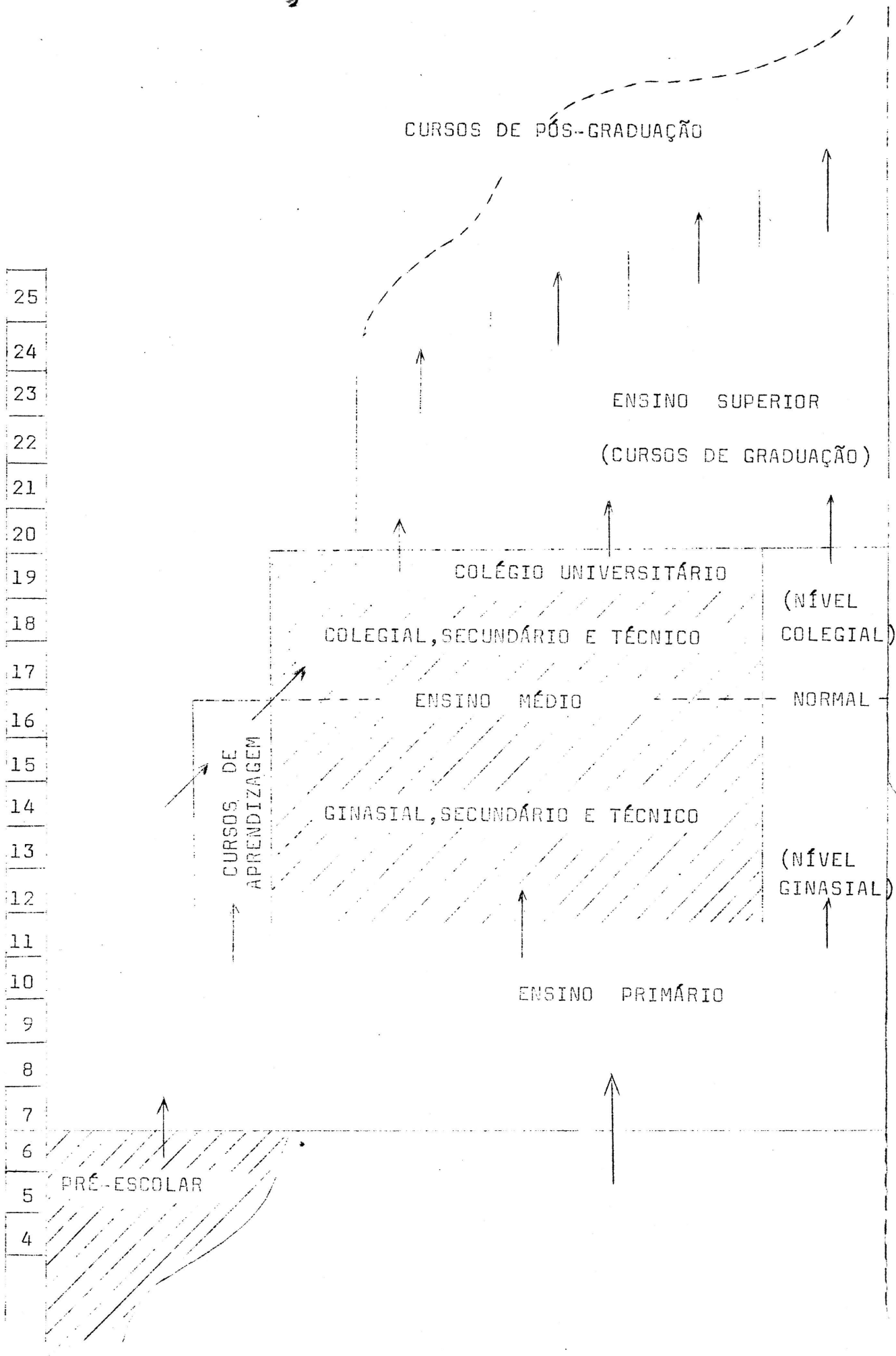
A realização do planejamento, exige a utilização de insumos de INFORMAÇÃO, elaborados através de ESTUDOS E PESQUISAS. É ponto pacífico que para obter as informações primárias de que necessita o Centro deve recorrer a fontes externas, notadamente os órgãos da FIBGE e serviços de estatística dos Ministérios. Quanto à elaboração e adequação da informação para o planejamento - isto é, os estudos e pesquisas - deve ser examinado em cada caso as vantagens de na realização pelo próprio Centro ou por outras entidades, quer sob contratação quer sob alguma forma de cooperação. Entretanto, não cabe dúvida sobre o papel do CNRH na tomada de iniciativas, coordenação e orientação, até a assistência técnica e supervisão dos estudos e pesquisas na área de recursos humanos. Assim também no setor de estatísticas básicas, cabe ao Centro o mesmo tipo de atuação junto aos órgãos produtores dessa informação.

Como há, evidentemente, um fluxo permanente de "feed back" entre as três grandes funções acima especificadas, torna-se difícil na prática distingui-las perfeitamente. De fato, entendida em sentido amplo, a função A & C se estende às duas outras já que, na maior parte das vezes, Estudos e Pesquisas bem como Planejamento estarão sendo realizados fora do Centro, sob sua coordenação e com seu assessoramento.

A impossibilidade prática, e mesmo a inconveniência, de o CNRH desenvolver sozinho as tarefas típicas das diversas etapas do processo de planejamento impõem, a nosso ver, a função de Assessoramento e Coordenação como primordial e a eficiência e o conhecimento técnico "up to date" como requisitos indispensáveis dessa função.

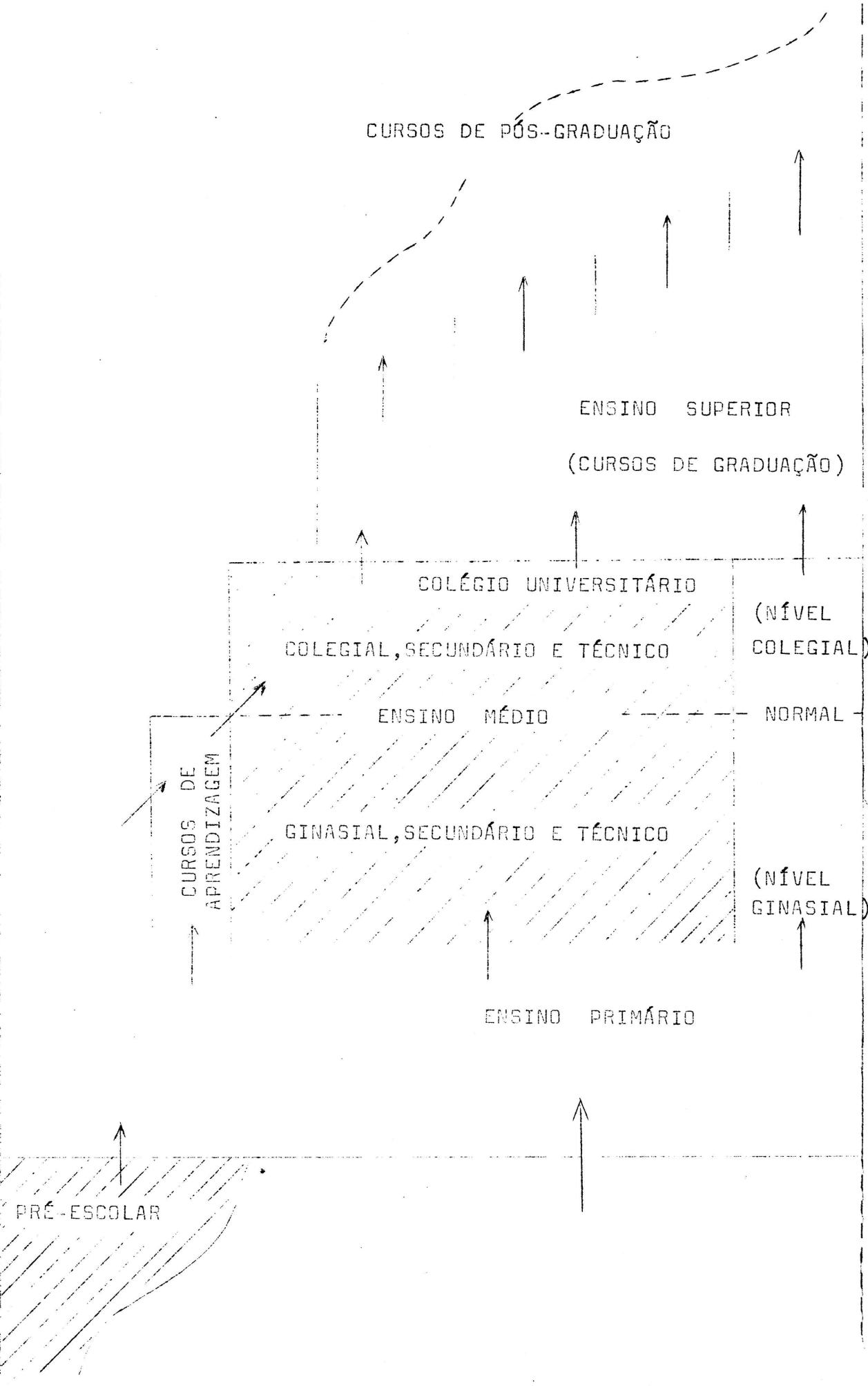
2. OBJETIVOS E ESTRATÉGIA DO SEMO

Aceita a concepção funcional do Centro, acima delineada, podem ser definidos os objetivos específicos do Setor de Mãos-de-obra



(Estrutura geral do ensino, segundo a lei de diretrizes e bases)

- 25
- 24
- 23
- 22
- 21
- 20
- 19
- 18
- 17
- 16
- 15
- 14
- 13
- 12
- 11
- 10
- 9
- 8
- 7
- 6
- 5
- 4



(Estrutura geral do ensino, segundo a lei de diretrizes e bases)

a e sua estratégia para atingi-los.

Inicialmente deve-se especificar a área de trabalho compete ao Setor, no âmbito do CNRH. Ao SMO estão cometidos aspectos da utilização dos recursos humanos, a saber:

- ___ sua disponibilidade global, potencial e efetiva;
- ___ o grau do seu emprego e desemprego no sistema econômico;
- ___ sua distribuição espacial e setorial, em função dos setores de atividade econômica;
- ___ sua produtividade em combinação com outros recursos econômicos;
- ___ suas qualificações profissionais e educacionais;
- ___ seu nível de remuneração, em função dos níveis de produtividade, e qualificação.

1 - Função de Assessoramento e Coordenação: trata-se aqui de a nível técnico, que se estende a todas as entidades que *estão* desenvolvendo trabalhos na área acima delineada, seja na coleta e elaboração de dados, estudos e pesquisas, seja no planejamento setorial, a nível nacional, regional e estadual. O objetivo *principal* nessa atividade será o de lograr maior eficiência desses trabalhos, no sentido de que as informações mais necessárias *sejam* recolhidas e apuradas de forma adequada; de que os estudos e pesquisas empreendidos respondam a critérios técnicos adequados e *atendam* necessidades prioritárias para o aperfeiçoamento do processo de planejamento; de que o planejamento parcial (setorial e/ou *regional*) corresponda e seja compatível com um marco de *referência* mais global.

Esta atividade se desenvolve de várias maneiras, mas *deve* estar assentada sobre um sistema permanente de comunicação dos "staff" técnicos das diversas entidades. Devido a *carência* de técnicos no SMO e as dificuldades para expansão dos seus *serviços*, procurar-se-á reduzir a um mínimo indispensável as *visões* - 23

tas de assistência às entidades localizadas fora da sede. Ao contrário, incentivar-se-á a intensificação do intercâmbio de informações por outros meios, sobretudo a realização de seminários e encontros técnicos. No relacionamento com outras entidades, poderão haver, em certos casos, necessidade de uma ação mais decidida, e até persuasiva, exigindo eventualmente interferência da direção superior do CNRH.

Ainda sob a função A & C está compreendida uma linha de ação especial que se refere ao entrosamento dos trabalhos desenvolvidos no SEMO com os dos demais setores de pesquisa e planejamento do IPEA. Inicialmente, o objetivo principal desta ação deverá ser o de obter o reconhecimento da relevância do fator mão-de-obra na formulação de políticas e no planejamento do desenvolvimento econômico e social. A verdade é que até agora os recursos humanos foram considerados no contexto do planejamento global como um elemento residual e passivo, dependente do jogo das outras variáveis econômicas. O que se deseja obter é um tratamento explícito dessa variável, correspondente a sua importância como fator altamente dinâmico no processo de desenvolvimento. Considerando que a planificação dos recursos humanos, e particularmente de sua utilização, não pode prescindir de informações e diretrizes de natureza econômica e social global e, por outro lado, realimentar o modelo de planejamento global com informações e indicadores estratégicos, fica evidente a necessidade de abrir, a nível técnico, canais de comunicação permanente entre o CNRH e os demais setores do IPEA.

No que se refere à assistência técnica nacional e internacional, cabe ao SEMO executar a política mais geral do CNRH, preparando-se sobretudo para atuar no assessoramento à Missão Preparatória do PNUD para o Projeto de Desenvolvimento de Recursos Humanos. Além disso, o SEMO colaborará, na sua faixa de atribuições, com a SUBIN na formulação da programação nacional da cooperação técnica internacional.

Finalmente, uma área especial e da maior importância no campo de A & C é aquela que já se convencionou chamar de "participação no processo decisório". Trata-se aqui de assessoramento de alto nível que se realiza sob duas formas principais: participação em Conselhos, Comissões e Grupos de Trabalho e elaboração de pareceres sobre projetos, solicitações e sugestões oriundos do próprio Ministério e de outros órgãos ou entidades. No que se refere ao SEMO este tipo de atividade não chega ainda a comprometer parcela muito grande da disponibilidade de tempo e pessoal, em consequência mesmo do fato de que a problemática da utilização dos recursos humanos nacionais ainda não vem sendo atacada, no âmbito do governo, com a mesma dinâmica e agressividade que se nota no setor educacional. É de esperar, no entanto, que isso possa suceder no futuro próximo, sobretudo em função da atividade que o SEMO pretende desenvolver na área.

2.2 - Função de Planejamento: constituirá a atividade central, na qual se apoiarão todas as demais desenvolvidas no SEMO. Aplicada ao campo da utilização dos recursos humanos, o planejamento implica a identificação das variáveis endógenas e exógenas que determinam o volume e a estrutura das disponibilidades e do emprego dos recursos humanos, a definição das interrelações entre elas e, na medida do possível, sua qualificação e quantificação, de modo que permita discernir padrões compatíveis de evolução das variáveis. Com base em projeções será então possível avaliar políticas alternativas relativamente aos diversos aspectos da utilização dos recursos humanos, especificando-se suas condições e implicações em termos institucionais, administrativos e técnicos.

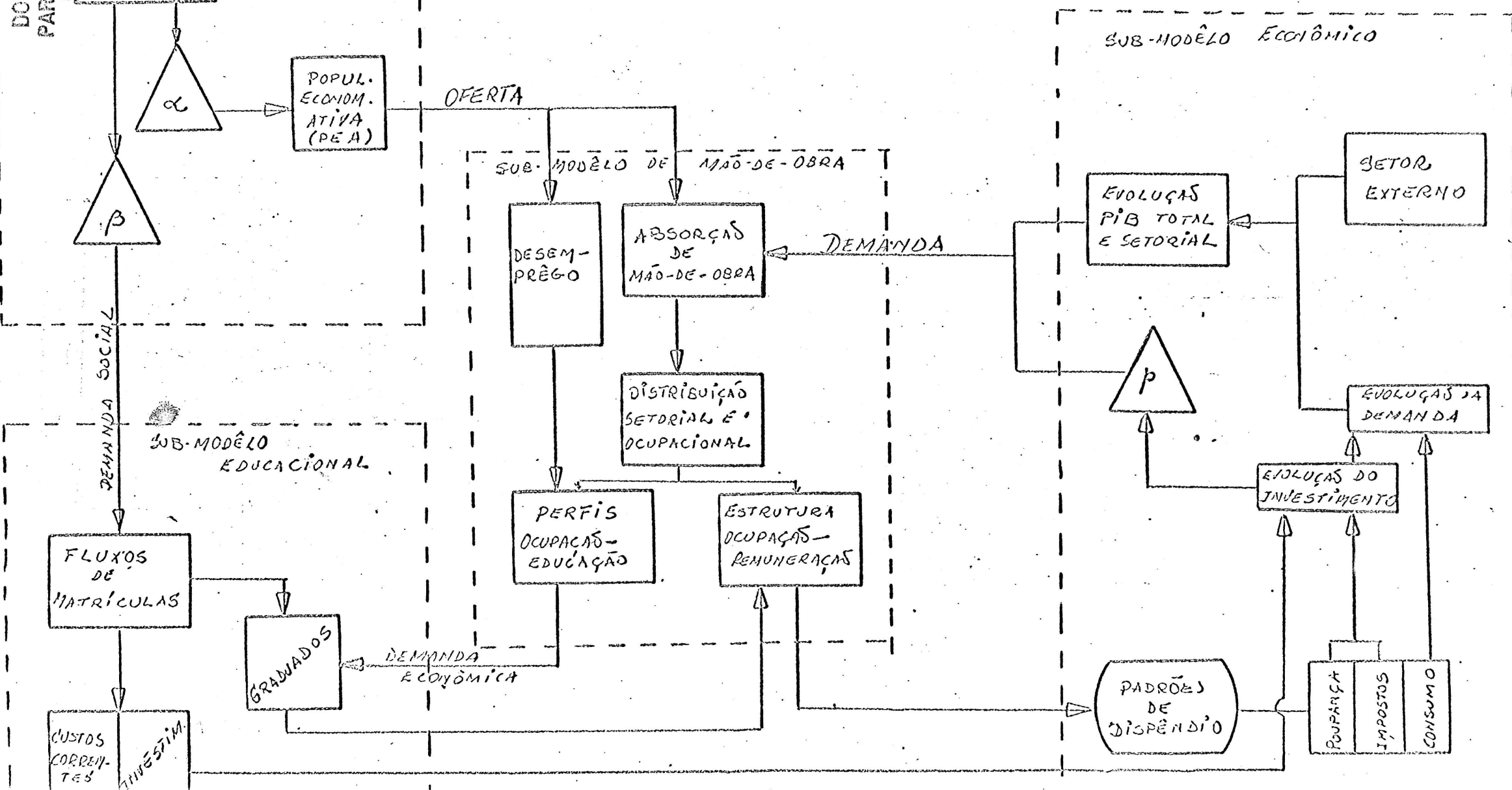
Tendo presente essa concepção, o SEMO deverá elaborar um modelo econométrico que sistematize os elementos relevantes e suas interrelações e permita a aplicação de técnicas de simulação para testar hipóteses alternativas com respeito ao comportamento das variáveis e funções, examinando-se a sensibilidade do siste

ma a variações em qualquer de suas partes componentes. Os elementos principais, bem como as relações mais importantes entre eles, a serem considerados no modelo que se pretende desenvolver aparecem no diagrama da página seguinte.

É evidente que a elaboração e operação do modelo, não apenas conduzirá à formulação do capítulo relativo aos recursos humanos no próximo Plano Nacional de Desenvolvimento, mas também permitirá:

- i) definir o programa de informações básicas requeridas para o planejamento de mão-de-obra, especificando tipo, forma e grau de relevância dos insumos de informação;
- ii) selecionar as categorias de pesquisas que devem ser desenvolvidas, seja internamente seja promovidas ou contratadas com outras entidades, a fim de melhorar a informação e o conhecimento / das relações relevantes para o planejamento;
- iii) enquadrar as atividades de outras entidades do País, que atuam na área, num marco de referência nacional e, em consequência, apoiar e orientar tecnicamente esses trabalhos, dando maior consistência e organicidade a atividade de A & C ;

A estrutura complexa do modelo que se propõe deixa claro que para sua especificação e posterior alimentação será indispensável que o SEMO conte com a cooperação de outros setores do IPEA e de entidades externas; notadamente aquelas ligadas à coleta e informações estatísticas. Desde que se concretize essa cooperação o modelo proposto poderá inclusive fornecer "feed back" para o planejamento global e setorial no âmbito do IPEA. Em caso contrário, ainda que o SEMO possa operar o modelo utilizando hipóteses diversas de comportamento da economia, perder-se-á muito da funcionalidade do trabalho.

DOCUMENTO
PARA USO DO
IPEA

2.3 - Função de informação e pesquisa: entendemos, como já foi dito, que a informação é matéria prima básica para as demais atividades do Setor. Além disso, como a coleta e elaboração de estatísticas assim como a realização de pesquisas exigem uma estrutura de organização e um equipamento técnico de que o CNRH não dispõe e não deverá necessariamente dispor, pretendemos que a função do SENO nesse campo seja a de planejar, coordenar e assessorar a produção de informações e pesquisas por aquelas entidades que têm essa finalidade exclusivamente ou que estão preparadas para exercê-la de maneira adequada. Tais entidades utilizam recursos humanos e financeiros consideráveis, com uma produção que, face às necessidades dos órgãos consumidores de informação, deixa ainda muito a desejar. Tudo indica que o assessoramento e a coordenação se fazem portanto urgentemente necessários.

Para tanto, espera-se que a partir da especificação do modelo de planejamento, seja possível elaborar um Programa Básico de Estatísticas e um Programa Básico de Pesquisas sobre mão-de-obra, os quais servirão como instrumentos orientadores da ação a ser desenvolvida nesse campo. Da definição desses Programas Básicos, ainda de forma provisória e da sua execução gradativa resultarão elementos concretos para uma atuação do CNRH no campo da Informação e Pesquisa segundo uma estratégia planejada, que será implementada a medida que se avance na execução das atividades de Assessoramento e Coordenação.

Para a formulação do Programa Básico de Estatísticas tomar-se-á na devida consideração o trabalho preliminar realizado pelo Sr. Sol Swerdloff relativamente aos procedimentos e critérios em utilização pelos diversos órgãos que atuam na produção de estatísticas sobre recursos humanos. O Programa deverá conter pelo menos:

i) listagem das necessidades prioritárias, a curto e a longo prazo, de estatísticas para fins de planejamento e assessoramento, consideradas inclusive as necessidades de correlacionamento com dados econômicos, demográficos e educacionais;

ii) avaliação dos instrumentos e métodos de coleta e elaboração de dados estatísticos sobre mão-de-obra, atualmente disponíveis, relativamente à sua eficiência quanto à finalidade, frequência, representatividade, comparabilidade, etc.

iii) recomendações visando superar lacunas e deficiências, inclusive administrativas, existentes nos órgãos produtores de estatísticas ou nos métodos de coleta, apuração e divulgação;

iv) um programa de apurações especiais com base nos dados existentes ou em processo de produção;

v) sugestões para o relacionamento de dados sobre / mão-de-obra com dados econômicos disponíveis em outras fontes.

vi) sugestões específicas relativamente à elaboração dos dados censitários referentes a 1970.

Quanto à pesquisa, o Programa Básico deverá conter:

i) indicação das necessidades mínimas, a curto e longo prazo, de pesquisas especiais para o aperfeiçoamento do processo de planejamento e assessoramento, com descrição dos seus objetivos, abrangência, hipóteses de trabalho a serem testados, etc;

ii) identificação e avaliação das instituições capacitadas para realizar pesquisas, inclusive quanto à disponibilidade de recursos humanos e materiais;

iii) indicação das providências técnicas e administrativas a serem adotadas para fazer realizar e coordenar as pesquisas programadas;

iv) recomendações com vistas à intensificação da comunicação e integração entre as instituições de pesquisas, de modo a lograr maior eficiência operacional.

3. ATIVIDADES A DESENVOLVER:

Dentro da concepção e da estratégia que se acabou de expor, o Setor de Mão-de-Obra propõe-se programar suas atividades segundo os três grandes campos de atuação descritos, consciente de que a interrelação dessas atividades poderá determinar revisões da programação inicialmente estabelecida. Conforme já se afirmou / atrás, as atividades de planejamento constituirão o cerne da atuação do Setor sem, no entanto, constituir a sua atividade-fim. Da sua atuação voltada para o planejamento o SEMO derivará sua atuação global, em todos os campos.

3.1 - Assessoramento e Coordenação:

No que se refere a assessoramento e coordenação o Setor se voltará principalmente para aquelas entidades que estão desde já mais empenhadas no esforço de planejamento de recursos humanos e para as que apresentam, efetiva ou potencialmente, condições de produzir informação prioritária.

Dentre aquelas primeiras destacam-se as Superintendências de Desenvolvimento regionais, que no momento se empenham em estudos baseados nas informações censitárias, da pesquisa domiciliar do IBGE (PNAD), e da Lei dos 2/3. Na SUDAM e na SUDESUL os estudos visam a elaboração de pré-diagnósticos de recursos humanos, quanto à sua disponibilidade, qualificação educacional e distribuição setorial, a partir dos resultados censitários. Gradativamente, os estudos serão enriquecidos com as análises tornadas possíveis pelos dados da PNAD e da Lei dos 2/3, referentes aos Estados correspondentes. Além disso, a SUDESUL está coordenando a realização de pesquisas locais de necessidades de treinamento de mão-de-obra, que se realizam com a cooperação do CNRH através do perito A. Broehl, / que desenvolveu no Brasil a metodologia dessas pesquisas.

Na SUDENE, o Setor de Demografia e Mão-de-Obra desenvolve estudos de diagnóstico em bases setoriais, fazendo uso igualmente daquelas informações, sendo que a própria Superintendência está apurando os dados censitários e da Lei dos 2/3. Esse Setor vem tentando desenvolver um modelo global de planejamento, nos mesmos moldes agora pretendidos pelo CNRH, contando para isto com a cooperação dos demais setores da Assessoria Técnica da SUDENE.

Ademais das Superintendências regionais, dois organismos de âmbito estadual vem desenvolvendo importantes trabalhos na área do planejamento de recursos humanos. Tratam-se da Secretaria de Economia e Planejamento do Estado de São Paulo e do Conselho do Desenvolvimento do Estado de Minas Gerais, este último com a cooperação / técnica do ILPES (Santiago). No caso de São Paulo alguns estudos parciais já foram concluídos e outros encontram-se em andamento. Quanto a Minas Gerais, além de diagnósticos do setor educacional, acha-se em desenvolvimento a tentativa de aperfeiçoamento de um modelo que permita analisar as perspectivas de comportamento do emprego setorial e regional.

Os contactos do CNRH, através do SEMO, com esses cinco órgãos de planejamento já vem de algum tempo, seja através de assessoria seja por simples permuta de informações e experiências. Potencialmente, desde que o contacto seja sistematizado e enquadrado numa estratégia comum, poder-se-á lograr um aperfeiçoamento do processo de planejamento nacional dos recursos humanos, mediante adequada consideração das realidades regionais. As diferentes etapas já percorridas pelos diversos grupos oferece, por outro lado, ensejo para uma benéfica troca de experiências, que deve ser promovida mediante maiores facilidades de comunicação entre os técnicos, sobretudo em encontros especialmente programados.

Do lado da produção de informações a principal atividade de assessoramento se desenvolve junto ao Departamento Nacional de Mão-de-Obra, do Ministério do Trabalho e Previdência Social, com

qual o IPEA mantém convênio especial, executado através do SEMO. O convênio visa sobretudo aumentar a capacidade técnica do DNNM, para um melhor aproveitamento das informações levantadas pelos mecanismos da Lei dos 2/3 e da Lei 4923 (flutuação de mão-de-obra); para o aperfeiçoamento do funcionamento dos serviços de colocação de empregados mantidos pelo Departamento; e para a elaboração do Dicionário Brasileiro de Ocupações. Devendo expirar em Agosto o convênio em vigor, providências deverão ser adotadas visando sua renovação, provavelmente em novas bases já que as atuais não permitiram desenvolvimento adequado das atividades previstas.

Por outro lado, o SEMO tem mantido contacto constante com o IBGE, tendo prestado assessoria nos trabalhos de planejamento dos Censos de 1970. Esse contacto terá que prosseguir, agora tendo em vista a fase de apuração dos resultados censitários. Além disso, deverão ser intensificados os contactos com o Grupo Executivo de Pesquisas Domiciliares e iniciadas relações com o DEICOM com vistas a uma utilização mais intensa das informações levantadas por essas duas unidades do IBGE.

O SEMO já programou a realização, no mês de julho, de um Seminário Técnico reunindo representantes de todas áreas mencionadas acima, para uma troca de experiências e informações sobre os trabalhos que vem realizando e discussão de linhas de ação para aperfeiçoar o sistema de assessoria e coordenação no que se refere a essas entidades.

Simultaneamente, o SEMO deverá estreitar suas relações técnicas com outros setores do IPEA, com vistas principalmente ao desenvolvimento do modelo de planejamento que propõe, no que deverão estar envolvidos sobretudo os setores de Planejamento Geral e de Demografia.

Também prosseguirá a participação do setor no processo de tomada de decisões na área governamental. Como atividades / permanentes destacam-se aqui as participações no Conselho Consultivo de Mão-de-Obra e no Conselho Técnico-Administrativo do CENAFOR, e a colaboração que já vem sendo prestada, ao Sistema Interministerial de Cooperação Técnica Internacional, via SUBIN do Ministério do Planejamento.

Finalmente, deve ser considerada a participação do Setor na implementação do Projeto Nacional de Desenvolvimento dos Recursos Humanos, a ser iniciada no segundo semestre com a cooperação do PNUD-FE.

Tôdas essas atividades de Assessoramento e Coordenação deverão se desenvolver sistematicamente, embora de forma flexível que permita sua adaptação às diferentes situações que se apresentem, e subordinadas sempre às diretrizes que resultem do andamento das atividades de planejamento e pesquisa.

3.2 - Planejamento:

Esta atividade estará centrada na elaboração do modelo para previsões, descrito mais detalhadamente em documento à parte, implicando as seguintes grandes etapas:

i) especificação dos elementos (variáveis) e suas interrelações que comporão o modelo;

ii) identificação dos dados de insumo requeridos para a alimentação do modelo, e das fontes disponíveis para obtenção desses dados, evitando-se de todos os modos a realização de levantamentos no campo;

iii) elaboração dos dados de forma adequada para a alimentação do modelo, estabelecendo hipóteses de trabalho e estimativas com respeito ao relacionamento e comportamento dos parâmetros selecionados;

IV) teste do modelo quanto à sua consistência interna e sensibilidade do sistema, derivando daí as necessidades de aperfeiçoamento da informação;

v) revisão das especificações do modelo em função dos estudos mais aprofundados e melhoria da informação;

vi) operação do modelo definitivo e apresentação dos resultados aos demais setores do IPEA para crítica e compatibilização em relação com o planejamento global e setorial;

vii) interpretação dos resultados já criticados e conceituação dos elementos básicos para uma política de emprego e remuneração como parte da política geral de desenvolvimento econômico e social; elaboração do capítulo correspondente do Plano Nacional de Desenvolvimento.

Propõe-se que, paralelamente a esse trabalho, e segundo uma metodologia correspondente, seja desenvolvido, de forma independente, um modelo de previsão do sistema educacional, de maneira que posteriormente se possam confrontar os resultados. O modelo de mão-de-obra deve fornecer subsídios para o modelo educacional, na forma de metas de produção de determinados sub-sistemas educacionais. Mas, como a expansão do sistema educacional deve responder a forças e critérios não exclusivamente econômicos, a elaboração sistemática das consequências dessas forças - não necessariamente convergentes - fornecerá certamente uma base logística concreta para a formulação de políticas, estratégias e planos consistentes com os objetivos do desenvolvimento econômico e social em geral e dos recursos humanos em particular.

No que se refere a mão-de-obra, o produto final da atividade de planejamento no SEMO será, de um lado, a formulação / das bases para uma política de emprego e remuneração que vise assegurar um máximo de absorção da mão-de-obra disponível, a níveis adequados de produtividade e remuneração; de outro lado, a proposição

de metas mínimas de produção a serem atingidas pelo setor educacional.

3.3 - Informação e Pesquisa:

Conforme já foi explicado, a atuação do SEMO no campo da Informação e Pesquisa visará principalmente a formulação e implementação dos Programas Básicos, derivados das necessidades mínimas identificadas pelo desenvolvimento do modelo de planejamento.

No que se refere a implementação desses dois Programas, o SEMO atuará apenas como assessor e coordenador, provocando e incentivando aquelas entidades capacitados para a sua execução. Isto não significa eliminar "a priori" a possibilidade da realização de algumas pesquisas com participação direta de técnicos do Setor. Por outro lado, duas pesquisas já estão em andamento no Setor e não se pode interrompê-las abruptamente. Assim é que terão continuidade.

i) pesquisa sobre "Tipologia da Mão-de-Obra ocupada na economia agrícola, pecuária, pesquisa e florestal brasileira";

ii) pesquisa sobre "Recursos Humanos científicos e técnicos do Brasil".

Ambas as pesquisas envolvem um trabalho de campo considerável que será realizado com a cooperação de outras entidades interessadas. A segunda pesquisa indicada conta com cooperação técnica e financeira da OEA.

Com relação à Informação, o setor deverá ainda tomar providências para implementar o projeto da constituição de um banco de dados sobre recursos humanos, para o qual se dispõe de cooperação técnica da USAID. Um primeiro trabalho de avaliação do sistema de produção de estatísticas sobre recursos humanos já foi realizado com a participação do perito Sol Swerdloff do Departamento do Trabalho dos EE.UU. Trata-se agora de adotar providências com

vistas à implementação das sugestões contidas no relatório daquele perito. Embora algumas iniciativas já possam ser adotadas, uma parte essencial desse trabalho está vinculada à formulação do Programa Básico de Estatísticas.

4. ALOCAÇÃO DO TEMPO E PESSOAL DISPONÍVEIS

Primeiramente deve ser dito que em termos de "staff" o SEMO apresenta uma situação singular: somente dois técnicos permanentes, dos quais um é o coordenador do Setor. Dos demais, dois são bolsistas de pesquisa e outros dois estão contratados por tempo determinado, especificamente para atender ao Convênio IPEA/DNMO. Um reforço substancial do corpo técnico é fornecido pela presença de dois peritos internacionais, um da OIT e outro da USAID. Desse total de oito pessoas, apenas um bolsista de pesquisa não está ainda inteiramente integrado no trabalho normal do Setor, de vez que está elaborando trabalho de mestrado (sobre tema do interesse do CNRH) que deverá encerrar até fins do mês de julho, quando então poderá integrar-se efetivamente. Compõem ainda o quadro de pessoal do Setor dois estagiários, sendo um de tempo integral. Espera-se ainda que a partir do mês de julho se possa contar com alguma colaboração do Prof. Samuel Levy, que estará prestando serviços de assessoria técnica ao IPEA.

Computando a partir do mês de maio e até o fim do ano de 1970, o SEMO conta com uma disponibilidade de 1.286 homens/dia. Essa disponibilidade está alocada, por atividades, conforme o quadro da página seguinte. Em resumo, a utilização do pessoal se fará de modo a dedicar

ao Assessoramento e Coordenação 35% da disponibilidade;

ao Planejamento 24% da disponibilidade; e

a Informação e Pesquisa 41% da disponibilidade.

1970

PIEA

9 12. COMBUSTION

1.4 - SUDAN	2					3		2				7	
1.5 - SEP-SP	5	2				4		4				15	
1.6 - CODE-MG	2	2						2				6	
1.7 - IBGE	6	8	4		3		6	8				35	
1.8 - IPEA	10	12						2	8			32	
1.9 - PRORH(PNUD)	12	15						36				63	
1.10- SODIN	5											5	
1.11- CCMO	4	3										7	
1.12- CENAFOR	3	3										6	
1.13- FUNDÃO	16											15	
2. PLANEJAMENTO	<u>31</u>	<u>66</u>	<u>36</u>		<u>15</u>	<u>50</u>	<u>35</u>	<u>60</u>	<u>21</u>			<u>314</u>	<u>24,4</u>
2.1 - Modelo	31	66	36		15	50	35	60	21			314	
3. INFORMAÇÃO E PESQUISA	<u>49</u>	<u>20</u>	<u>14</u>	<u>4</u>	<u>130</u>	<u>37</u>	<u>31</u>	<u>14</u>	<u>10</u>	<u>74</u>	<u>140</u>	<u>523</u>	<u>40,7</u>
3.1 - PBE, PBP	3	6	6		5	8	10	2	4			44	
3.2 - Banco dados	1	2					10					13	
3.3 - Seminários	10	12	8	4	8	9	11	12	6	8	9	97	
3.4 - Tipologia					117						131	243	
3.5 - Ciências & Tecnologia	35					20				66		121	

A última função é majoritária apenas porque nela se incluiu também as atividades de Seminários e Encontros técnicos, envolvendo 7,5% da disponibilidade de homens/dia.

É fácil ver, pelo quadro, que a distribuição do pessoal em função das atividades a desenvolver é um pouco otimista na medida em que não prevê uma folga necessária para o atendimento de certas atividades imprevisíveis, sobretudo aquelas relacionadas com a "participação no processo de tomada de decisões". Além disso não se admitiu, salvo em dois casos, férias para qualquer dos técnicos envolvidos. Finalmente, supõe-se que o coordenador possa efetivamente participar dos trabalhos relacionados com o desenvolvimento do modelo, o que é pouco provável.

Apesar dessas observações, a alocação dos recursos pelas diversas atividades é adequada para permitir seu desenvolvimento a contento, desde que possam ser superados alguns pontos que poderão vir a constituir estrangulamento.

5. POSSÍVEIS PONTOS DE ESTRANGULAMENTO

Com a alocação do tempo e pessoal conforme proposta no item anterior, os trabalhos do SEMO poderão se desenvolver a um ritmo razoável, apresentando até o final do ano uma produção capaz de atender os objetivos que se propõe. Todavia, não só a eficiência pode ser melhorada como os resultados previstos podem não se realizar. A melhoria da eficiência pode ser alcançada através de algumas medidas de caráter interno ao IPEA/CNRH, enquanto que a realização dos resultados depende de medidas externas que o IPEA/CNRH pode apenas provocar e incentivar.

5.1 - Medidas Internas:

Não se pode dizer que a disponibilidade de pessoal técnico constitua entrave potencial sério ao programa proposto. Entretanto, considerando as tarefas inerentes ao desenvolvimento do modelo de previsão e outras no campo da informação, a equipe ressen-te-se da falta de um estatístico que, além de atender a uma necessidade imediata, poderia vir a ser o homólogo do perito em estatísticas de recursos humanos que comporá a missão preparatória do PNUD para o Projeto Nacional de Desenvolvimento dos Recursos Humanos. Por outro lado, a etapa prévia à pesquisa de campo do estudo sobre "Tipologia" poderia ser acelerada com um reforço da atual equipa, que deveria contar com pelo menos mais um estagiário. Além disso, é claro que as atividades em cooperação com a SUBIN somente poderão ser desenvolvidas razoavelmente após se concretizar a contratação do técnico já proposto com esse objetivo.

Ainda com relação a pessoal, porém já numa visão de mais longo prazo, é indispensável a adoção de algumas medidas que permitam, a partir de 1971, possibilitar o aperfeiçoamento do corpo técnico em cursos de pós-graduação e/ou em cursos curtos de especialização. Algumas sugestões concretas poderão ser apresentadas nesse sentido. Relacionado com este aspecto, está o da situação funcional de alguns técnicos, sobretudo os bolsistas de pesquisas e aqueles integrados no convênio IPEA/DNMO, aos quais se deve assegurar situação mais concreta e segura.

Algumas medidas também se fazem necessárias no setor de apoio das atividades-fins. No desenvolvimento dos trabalhos previstos uma grande massa de dados terá que ser tratada estatisticamente e o equipamento de cálculo atualmente existente não é satisfatório. Idealmente esse equipamento mecânico deveria ser substituído / por equipamento eletrônico, de vez que esse pode ser manuseado nos

locais de trabalho habituais sem perturbar outras pessoas. Evidentemente essa providência beneficiará todo o CNRH e não apenas o SEMO. Da mesma forma poder-se-iam estudar algumas medidas com vistas a melhorar a eficiência da infraestrutura administrativa, notadamente no que se refere à datilografia.

No âmbito mais geral do IPEA, potencialmente poderá ocorrer um estrangulamento na medida em que não se consiga um entrosamento perfeito entre o SEMO os demais setores do Instituto, notadamente no campo do planejamento geral. Deve ter ficado claro que a operação do modelo de previsão que se pretende montar exige a alimentação por dados relativos ao comportamento dos diversos setores econômicos, dados estes que cabe ao CNRH manipular. Uma vez que se concretize essa não integração, o trabalho do SEMO não ficará totalmente prejudicado, porém o Setor terá que se dedicar à elaboração de hipóteses sobre tais dados, diminuindo a eficiência do modelo.

5.2 - Pontos para ação externa:

Fora da área de decisão direta do IPEA/CNRH também se podem identificar possíveis pontos de estrangulamento, decorrentes de algumas dificuldades internas a órgãos ou entidades integradas ao sistema de assessoramento e coordenação do SEMO, sobre o qual se apoia boa parte do trabalho programado, sobretudo na área da informação para o planejamento.

A especificação do modelo de previsão depende diretamente das informações coletadas através do mecanismo da "Lei dos 2/3". Todavia, o Departamento Nacional de Mão-de-Obra, órgão responsável por essa coleta, não tem demonstrado eficiência adequada na tarefa de apuração e elaboração dos dados. Na mesma ordem de importância, e relacionada com a divulgação dos dados da "Lei dos 2/3", está a Classificação das Ocupações, identificadas na estrutura

ra do emprêgo, cuja elaboração está também a cargo do DNMO e não vem se desenvolvendo adequadamente. O atual convênio IPEA/DNMO, pelo qual dois técnicos do CNRH foram colocados à disposição do DNMO em tempo integral, não logrou acelerar a realização das tarefas mencionadas, sobretudo porque a maior deficiência, no que se refere à apuração da "Lei dos 2/3", é do equipamento de computação eletrônica. Tudo indica que, para superar as dificuldades que se apresentam no DNMO o atual convênio deverá ser renovado em bases mais objetivas, principalmente no que se refere à contrapartida daquele Departamento.

Ainda com relação à apuração da "Lei dos 2/3", deve ser referido que, através de convênio especial firmado com o DNMO, a SUDENE incumbiu-se de elaborar e apurar os dados relativos aos Estados do Nordeste, o que realmente foi feito para o ano de 1968. No momento, porém, o trabalho está interrompido. Também a experiência da SUDENE com a elaboração de um modelo de previsão análogo ao que se pretende formular a nível nacional, parece não estar se desenvolvendo satisfatoriamente devido à falta de integração inter-setorial. Tal situação está a exigir uma atuação mais decisiva de incentivo e mesmo persuasão da parte do CNRH.

Relativamente à SUDESUL, é aparente a situação de escassez de pessoal técnico no seu DRH. Faz-se urgentemente necessário reforçá-la mediante envio de um perito internacional, exigindo-se contraparte adequado, a fim de assegurar o bom ritmo dos trabalhos que ali ainda serão desenvolvidos.

ENS/mj.