

CONCLUSÕES

A Paer-Bahia apresenta indicadores que sugerem perspectivas para a expansão do ensino profissional no Estado da Bahia. Decorrem os mesmos, em primeiro lugar, das oportunidades a serem criadas pelos investimentos futuros em modernização e ampliação de capacidade, em determinados segmentos da indústria baiana, os quais ampliarão a demanda por ocupações que já são relativamente escassas no mercado de trabalho regional e que exigem formação profissional. Em segundo lugar, as carências de qualificação da força de trabalho das empresas industriais baianas também abrem oportunidades para a reforma e expansão das escolas profissionalizantes. No entanto, a pesquisa também revelou que há baixa conscientização das empresas baianas no que se refere à importância da formação profissional dos profissionais que atuam nas ocupações mais simples (semi-qualificadas).

As informações da Paer-Bahia, complementadas por dados de outras fontes analisadas neste relatório, revelam que a indústria do Estado do Bahia é bastante especializada, apresentando baixa diversificação setorial. Apenas três divisões das indústrias produtoras de bens intermediários – a indústria química, a metalurgia e a indústria de produtos de minerais não metálicos –, são responsáveis por 67% do valor adicionado da indústria de transformação baiana, e por 29% do pessoal ocupado e por 26% das unidades locais operando nesse setor. Outra característica marcante é a concentração da indústria de transformação na Região Metropolitana de Salvador, com 44% das unidades locais e 47% do pessoal ocupado na indústria – concentração esta devida às mesmas divisões industriais que respondem pela maior parcela do produto industrial baiano.

Entre os maiores setores de intermediários, vale ressaltar o predomínio da indústria química, que apresentou participação média de 48% no produto da indústria de transformação baiana, entre 1990 e 1997. Segundo as informações da Paer, no ano de 1998 o setor respondia por 15% do pessoal ocupado e por 11% das unidades locais. Acrescente-se que a indústria química é, entre as indústrias baianas, a que apresenta maior grau de integração com a indústria nacional, já que mais da metade de suas receitas é proveniente de vendas a outros estados da Federação. Tal participação é consistente com o peso da

indústria baiana no cenário da indústria petroquímica nacional: o Pólo Petroquímico de Camaçari é líder em produção e volume de vendas. Além disso, a indústria química baiana é responsável pela maior parte das exportações de manufaturados que têm origem no Estado. A extrema importância do Pólo de Camaçari no processo de concentração regional da indústria baiana pode ser avaliada pelo fato de que a Grande Salvador, que compreende Camaçari, responde por 80% do pessoal ocupado na indústria química baiana.

As divisões de metalurgia e minerais não-metálicos vêm em seguida, mas bem atrás da química, com 16% e 2,5% do produto, respectivamente. Apesar da pequena expressão em termo de valor adicionado, a produção de produtos de minerais não-metálicos emprega 8,5% do PO da indústria de manufatura, alocados em 13,7% das unidades locais. Neste setor, a disparidade entre a participação no emprego e no produto decorre da base técnica atrasada e da grande quantidade de pequenas olarias que o compõem – o que se reflete no predomínio de unidades locais (100% do PO) com menos de 100 empregados. É uma situação oposta à da química, em que 29% do PO se encontra em unidades com mais de 500 empregados e 48%, em unidades com 100 a 499 empregados. Na metalurgia, que responde por 4,6% do PO e por apenas 2% das unidades locais, também é grande a participação das unidades locais de grande porte (30% do PO). É ainda significativa a expressão da divisão de borracha e plásticos, entre os produtores de bens intermediários, a ela correspondendo 7% das unidades locais e 6,5% do PO industrial.

A especialização da indústria baiana na produção de bens intermediários pode ser verificada não apenas no peso econômico dos setores acima mencionados, mas também a partir da apreciação dos setores que mais cresceram nos últimos anos. Chama a atenção o crescimento recente do peso econômico da metalurgia, que viu sua participação no produto industrial subir de 14% para 17%, entre 1990 e 1996. Vale ainda ressaltar o crescimento da indústria de papel e celulose baiana, cuja participação no produto industrial foi ampliada de 0,8%, em 1990, para 3,8%, em 1997. Esta divisão empregava 3% do PO industrial em 1998, que estavam alocados em 2% das unidades locais. Cerca de 20% de suas receitas correspondem a exportações.

Em contraste com os setores produtores de intermediários, as divisões produtoras de bens de capital e de consumo durável são quase inexpressivas no contexto industrial do Estado da Bahia. No conjunto, elas respondem por cerca de 6% das unidades locais e do PO industrial, sendo que a indústria de material de transportes, com maior peso entre elas, apresenta participação de apenas cerca de 2% no PO industrial. É precisamente este setor, entre os demais dessa categoria de uso, o que apresenta perspectivas concretas de expansão significativa a médio prazo, com o desenvolvimento do pólo automobilístico baiano, o qual se condiciona à bem sucedida implantação de uma fábrica da Ford e outra de uma empresa coreana, a Asia Motors. No entanto, como a recente experiência fluminense e gaúcha com a implantação de novas montadoras tem demonstrado, a capacidade de aprofundamento da industrialização, através da atração de setores fornecedores de componentes e matérias-primas, desses novos empreendimentos é limitada. No caso daquelas experiências, as novas fábricas e seus principais fornecedores têm implantado preferencialmente as operações de montagem, ao passo que as operações de transformação com maior conteúdo de valor (produção de motores e câmbios, produção dos componentes do sistema de suspensão e freios e até mesmo, em alguns casos, a estampagem de chapas) não são realocadas, permanecendo nos pólos tradicionais (São Paulo e Minas Gerais).

Os setores produtores de bens de consumo não-duráveis, embora não tenham participação muito expressiva na estrutura do produto industrial baiano, são importantes do ponto de vista do pessoal ocupado. Tais setores empregam 46% do PO na indústria, em 43% do total das unidades locais. O setor de maior expressão é o de alimentos e bebidas, com 24% do PO industrial, em 20% das unidades locais, seguido dos setores têxtil (5,5% do PO, em 3,5% das ULs), de vestuário (5% do PO, em 8% das ULs) e de couro e calçados (4% do PO em 2,2% das ULs). Entre estes setores há diferenças expressivas, no que diz respeito ao porte das empresas e à sua dinâmica recente. O setor de alimentos e bebidas é o que tem maior presença no interior baiano. Além disso, é um setor que registra significativo número de empresas de maior porte (32% do PO alocado em unidades locais com 500 e mais empregados). No entanto, sua expressão é primordialmente estadual, já que apenas 17% das receitas

são realizadas em vendas fora do Estado da Bahia. É interessante observar que enquanto a indústria de alimentos tem apresentado uma participação declinante no produto industrial baiano (caindo de 14% para 9%, entre 1990 e 1997), a indústria de bebidas apresentou tendência oposta, isto é, um crescimento bastante expressivo, já que sua fatia no valor de transformação industrial saltou de 2% para 6%, no mesmo período. O setor têxtil, apesar de baseado em fábricas de porte médio (82% do PO em Uls com 100 a 499 empregados), apresenta integração com outras economias bem superior à das demais indústrias da categoria de uso: 79% das receitas são realizadas em vendas para fora da Bahia, sendo 26% provenientes de exportações e 53% de vendas para outros estados. Uma tendência semelhante, porém com menor intensidade, verifica-se na divisão de couro e calçados, em que 50% são realizadas para outros Estados e 20% provenientes de exportações). Neste setor, destaca-se a presença de algumas unidades de grande porte, que respondem pelo fato de 44% do PO no setor encontrar-se empregado em fábricas com mais de 1.000 empregados. Parte delas corresponde à recente transferência para a Bahia de produtores de calçados de outras unidades da Federação.

A indústria baiana é de implantação recente – cerca de 68% das unidades foram implantadas após 1980, sendo quase 40% delas após 1990. O setor de bens intermediários, em conjunto, é o que tem maior tradição no Estado. Ainda assim, cerca de 32% das unidades locais dessa categoria de uso foram criadas após 1990, refletindo a já comentada expansão da metalurgia e da indústria de papel e celulose. Cerca de 60% das unidades industriais gaúchas se implantaram após 1980, enquanto 32% o fizeram após 1990. A relativamente recente implantação de indústrias reflete os resultados da política de promoção do investimento industrial baseada em incentivos fiscais, adotada pelo governo baiano. Juntamente com as intenções de investimento reveladas pelas empresas, este fator sugere que haverá continuidade do crescimento da atividade industrial no Estado da Bahia, com conseqüente reflexo na demanda por educação profissional.

As informações prospectivas da Paer-Bahia sugerem que uma percentagem significativa das empresas industriais baianas estão dispostas a investir na

modernização de suas unidades e na expansão de sua capacidade produtiva. Aproximadamente 62% das unidades produtivas locais baianas pertencem a empresas que têm planos de investir no Estado, nos próximos três anos, em sua atividade. Embora este percentual seja elevado, ele é o mais baixo até aqui levantado pela Paer: o mesmo indicador apresenta valores de 73% em Minas Gerais, 70% no Rio Grande do Sul e de 64% no Ceará. Entre os setores industriais de maior peso, as intenções mais fortes de investimento se encontram nas seguintes divisões: couro e calçados (100% das unidades em empresas que pretendem investir), metalurgia (82%), borracha e plástico (72%), móveis (69%), papel e celulose (67%), alimentos e bebidas (66%) e química (65%).

A análise da modalidade de investimento indica que haverá crescimento do nível de atividade dessas indústrias com reflexos na educação profissional da força de trabalho. Um grupo de 55% das unidades industriais que pretendem investir nos próximos anos pretendem fazê-lo na ampliação de suas plantas, enquanto que 80% pretendem fazê-lo através da adoção de novas máquinas e equipamentos, os quais, na maior parte das vezes, acarretam aumento de capacidade produtiva. Além disso, 77% das unidades, empregando 80% do PO, pertencem a empresas que pretendem investir em programas de treinamento e capacitação de pessoal.

As implicações desses novos investimentos para a educação profissional compreendem a progressiva importância dos conhecimentos relacionados às novas tecnologias da informação, particularmente as de uso em atividades de serviço e escritório. Cerca de 75% das unidades locais que farão novos investimentos pretendem adquirir novos equipamentos de informática e telecomunicações. Enquanto 83% das unidades industriais, empregando 91% dos trabalhadores, são usuárias de microcomputadores, a maioria delas (53%) se baseia para tanto na integração em redes (*intranet*), o que evidencia um relativo avanço na difusão de ferramentas de informática. Por outro lado, 52% das unidades locais, empregando quase 70% do PO, têm acesso à *internet*.

Em contraste com a difusão de equipamentos de informática, a difusão da automação industrial no Estado da Bahia, embora não seja incipiente, está aquém dos indicadores que a Paer levantou em outros estados. Na indústria

baiana, 34% das unidades locais, empregando 48% do PO, são usuárias de equipamentos de automação industrial. No Rio Grande do Sul, o indicador equivalente é de 44% das unidades industriais, correspondendo a 64% do PO. Minas Gerais está num patamar mais próximo ao da Bahia, no que diz respeito à percentagem das unidades usuárias (32%); no entanto, elas correspondem a quase 60% do PO industrial daquele Estado. A difusão da automação industrial na Bahia é particularmente forte na indústria de couro e calçados (64% das unidades), de papel e celulose (50%), na metalurgia (45%) e na química (44%). Vale ainda enfatizar a ampliação da difusão da automação industrial: 47% das unidades indicaram que utilizaram a ampliação da automação industrial como parte de sua estratégia de produção, no período 1996/1998.

A progressiva difusão de equipamentos baseados em tecnologias da informação e as intenções de investimento em determinados setores, anteriormente apontados, parecem estar na raiz da avaliação das empresas de que será ampliada a demanda por algumas ocupações que, correntemente, são consideradas escassas no mercado de trabalho baiano.

Este é o caso, em primeiro lugar, de um grupo de ocupações demandadas pelos setores produtores de bens intermediários, com ênfase em certa ocupações técnicas e de manutenção:

- mecânicos de manutenção de máquinas
- eletricistas de manutenção
- eletricistas de instalações
- técnicos químicos
- técnicos de mineração, metalurgia e geologia

Em segundo lugar, encontram-se o grupo de ocupações consideradas escassas nos setores de bens de consumo não-duráveis, em que também é grande a ênfase para profissionais de manutenção:

- modelistas de roupas
- alfaiates, costureiros e modistas
- confeiteiros

- mecânicos de manutenção de máquinas
- eletricistas de instalações

Finalmente, nas indústrias de bens de capital e de bens de consumo duráveis é particularmente agudo o problema de escassez de profissionais da área de elétrica e eletrônica:

- soldadores
- torneiros, fresadores e retificadores
- ferramenteiros
- técnicos de eletricidade, eletrônica e telecomunicações
- técnicos eletrônicos em geral
- técnicos mecânicos
- engenheiros eletricistas e eletrônicos

A Paer-Bahia revela que a educação profissional é e será importante na formação dos futuros ocupados da indústria. Isto pode ser avaliado a partir do peso dado à formação profissionalizante nos atuais critérios de seleção e contratação. No entanto, diferentemente de outros estados, há uma clara clivagem no grau de ocorrência de requisitos de curso profissionalizantes entre categorias de trabalhadores, segundo seu nível de qualificação e inserção na produção. Para trabalhadores na produção, a exigência de profissionalizante para operários semi-qualificados é muito pouco difundida – nem mesmo no caso de cursos de curta duração, já que apenas 6% das empresas os exigem. Já para profissionais de nível médio e de nível superior, as exigências são maiores. No primeiro caso, quase 60% das empresas exigem a habilitação técnica e 26% delas exigem também cursos de curta duração. Estes são também importantes para os de nível superior empregados na produção (35% das empresas exigem cursos de curta duração de profissionais de nível superior empregados na produção).

Para o pessoal administrativo, a exigência de cursos de curta duração é amplamente difundida entre todos níveis de qualificação, variando entre um percentual de 35% das empresas (que exigem este tipo de curso na

contratação) para profissionais em ocupações básicas, até 40% delas no caso de profissionais de nível superior. No caso dos administrativos, a habilitação técnica é exigida por 55% das empresas na contratação de técnicos de nível médio.

Os cursos de curta duração são geralmente direcionados à aquisição de habilidades bem específicas. Esta exigência, no caso baiano, é em geral consistente com a importância atribuída pelas empresas ao “conhecimento tecnológico atualizado” como componente das habilidades consideradas importantes para o exercício da ocupação. Tais habilidades alinham-se entre aquelas enfatizadas pelas empresas, na produção, tanto no caso de trabalhadores semi-qualificados (30% das empresas), como para qualificados (50% das empresas), e técnicos de nível médio (75% das empresas) e superior (77% das empresas). Como vimos, no entanto, esta ênfase é inconsistente (e preocupante) com o baixo grau de exigência de educação profissionalizante que as empresas colocam para a massa de operários (semi-qualificados). Além disso, o fato de cerca de 50% das empresas relacionarem a falta de conhecimentos específicos da ocupação entre as principais carências do pessoal semi-qualificado e qualificado ligado à produção indica a importância potencial da formação profissional específica, que pode ter ampliada sua participação entre requisitos de contratação, desde que as empresas se conscientizem de suas vantagens. O desenvolvimento da oferta de cursos de curta duração poderia ser uma das vertentes da expansão do ensino profissional. Isto sem prejuízo da oferta de cursos profissionalizantes, que requerem nível fundamental de escolaridade, e da oferta de Habilitação Técnica de nível médio.

A superação das principais carências de habilidades da força de trabalho, apontadas pelas empresas, também cria novas oportunidades de expansão para as escolas profissionalizantes. No caso do pessoal semi-qualificado e qualificado ligado à produção, as carências mais enfatizadas pelas indústrias baianas, além da falta de conhecimentos específicos da ocupação, são: dificuldade de expressão e comunicação verbal e escrita, conhecimento de matemática básica, capacidade de trabalhar em equipe e de aprender novas habilidades e funções. No caso de técnicos de nível médio e profissionais de

nível superior, acrescentam-se a estas a falta de conhecimentos suficientes de informática e a falta de habilidade para lidar com clientes.

A indicação dessas carências sugere que há oportunidades para as escolas técnicas federais e estaduais ampliarem sua oferta de serviços de atualização-requalificação profissional para empresas. Isto exigirá uma aproximação maior das escolas técnicas junto às empresas. No Estado da Bahia, foi grande o número de unidades locais (80%) que revelaram não realizar contratação de profissionais junto às escolas técnicas. Além disso, a utilização das escolas para a atualização de profissionais é mais freqüente no caso das escolas federais e do sistema S do que no caso das escolas estaduais.

Ao se caracterizar a estrutura do setor serviços do Estado da Bahia, os segmentos saúde e transporte são os mais expressivos no que diz respeito ao pessoal ocupado e número de unidades locais: expressivo também o número de unidades locais do segmento alojamento e alimentação.

Como já foi identificado nos demais Estados pesquisados pela Paer, percebe-se uma grande concentração da prestação de serviços nas proximidades da capital, no caso na Região Metropolitana de Salvador; ali estão instaladas nada menos do que 55% das unidades locais que são responsáveis por 64% do total do pessoal ocupado.

Ressalte-se que, excetuados os segmentos saúde e energia elétrica, gás e água, que tem a maior parte de suas unidades locais e de seu pessoal ocupado no interior do Estado e na orla sul baiana, os demais segmentos têm a maioria de suas unidades locais e de seu pessoal ocupado concentrados na Região Metropolitana de Salvador; o segmento atividades de informática, o mais concentrado, mostrou-se integralmente localizado nesta região.

Constatou-se que os segmentos do setor serviços mais pulverizados pelo Estado da Bahia são saúde, energia elétrica, gás e água, transporte, alojamento e alimentação e telecomunicações, com respectivamente 56,9%, 51,6%, 45,5%, 44,8% e 44,0% de suas unidades locais no interior do estado e na orla sul baiana; e, 51,7%, 32,1%, 32,0%, 39,1% e 13,9% do pessoal ocupado pesquisado nessas regiões do estado.

As informações sugerem que as decisões, envolvendo a oferta de educação profissional na Bahia, devem levar em consideração, de um lado, a

dispersão geográfica de alguns segmentos pelo interior do estado e pela orla sul baiana, (energia elétrica, gás e água e saúde), de outro lado, o elevado grau de concentração de parte desses segmentos em algumas regiões (atividades de informática na Região Metropolitana de Salvador).

Deve-se levar em consideração, também, a expressividade dos segmentos que concentram a maior parte do pessoal ocupado no setor, pela importância estratégica que podem vir a ter, no que concerne à necessidade de se absorverem novos segmentos da população e incorporá-los à força de trabalho, como ocorre com os segmentos transporte e saúde.

Ao se avaliar o porte das unidades prestadoras de serviços, constata-se que 58,1% delas, que com entre 20 e 49 empregados, são responsáveis por apenas 19,5% do pessoal ocupado, enquanto que 20,8% delas têm 100 ou mais empregados, empregam 65,4% do pessoal ocupado do setor.

A concentração do maior contingente de trabalhadores em unidades de maior porte deve ser avaliada considerando-se a especificidade do comportamento dessa variável para cada um dos segmentos; sempre que este fenômeno ocorrer e não se tratar de atividade intensiva em mão-de-obra, como acontece no caso das atividades de informática, pode-se eventualmente cogitar de se conceberem currículos de educação profissional que comportem maior grau de especialização, o que deve corresponder a um grau de divisão técnica do trabalho mais acentuado para o segmento; contrariamente, quando uma determinada atividade é exercida por um contingente expressivo dos trabalhadores em empresas com menor número de empregados, como ocorre no segmento manutenção e reparação, os responsáveis pelo planejamento de cursos de educação profissional podem elaborar currículos que contemplem competências profissionais de caráter mais geral, com o intuito de atender as demandas dos segmentos que praticam menor grau de divisão técnica do trabalho no desenvolvimento de suas atividades.

Ao se considerar o perfil profissional de conclusão que se deseja alcançar com a oferta de determinado curso, evidencia-se a importância dessa variável para todos aqueles que se dedicam ao planejamento curricular. Os currículos para a formação de mecânicos de automóveis, por exemplo, deverão dar um tratamento mais abrangente para as competências específicas desse profissional, quando seu mercado de trabalho for constituído majoritariamente

por pequenas oficinas de mecânica de automóveis, que têm poucos trabalhadores; quando este mesmo profissional tiver como mercado de trabalho grandes redes de concessionárias autorizadas, com maior número de funcionários, o currículo para a formação de mecânicos de automóveis pode comportar adicionalmente certo grau de especialização em sistemas hidráulicos ou em sistemas elétricos, dentre outros.

Quando se investigou o uso de tecnologias modernas nas unidades locais do setor serviços, caso da informática, constatou-se a presença de computadores em 91,6% das unidades; que nos segmentos serviços técnicos às empresas, atividades de informática, comunicação, energia elétrica, gás e água e telecomunicações todas as unidades utilizavam computadores. Embora a densidade média de trabalhadores por computador, para o conjunto do setor serviços, seja de 6,8 pessoas por equipamento, ela demonstrou variação, segundo o segmento examinado. Assim, se no segmento de atividades de informática é de 1,8, no de comunicação é de 2,1, no de telecomunicações é de 2,5, no de serviços técnicos às empresas é de 3, no de energia elétrica, gás e água é de 4,8; nos demais segmentos, a densidade de trabalhadores por computador foi sempre superior à média apurada para todo o setor serviços.

De qualquer forma, em que pese o fato da introdução da microinformática ser relativamente recente no País, pode-se concluir que o uso dessa tecnologia nos ambientes profissionais já está bastante disseminado e que tende a ser cada vez mais amplo e intensivo, apesar das diferenças verificadas na disponibilidade de equipamentos para os trabalhadores.

Esta conclusão sugere que os programas de educação profissional não devem ignorar a necessidade de incorporar, em suas estruturas, componentes curriculares que tratem dos conceitos básicos de informática e que devem incluir as aplicações de programas específicos desenvolvidos para cada um dos segmentos do setor serviços, tais como aqueles voltados ao controle de estoques, a reservas em hotéis e em companhias de transporte aéreo, dentre outros.

Com relação às estratégias de gestão, adotadas nas unidades locais pesquisadas pela Paer na Bahia, a maior parte delas destacou a importância da informatização das atividades administrativas, a informatização das

atividades operacionais, a ampliação da capacidade de atendimento e a ampliação da variedade de serviços.

Os dados acima demonstram que as unidades entendem que a informatização de suas atividades é importante componente de suas estratégias de gestão; uma boa parte delas inclusive já ultrapassou o estágio em que a informática era entendida exclusivamente como um recurso de gestão administrativa e partiu para a implantação de programas de informatização de sua atividade-fim.

Esta informação reitera a importância de nova leitura do ensino da informática em programas de educação profissional; já não se tratando de oferecer apenas a compreensão dos sistemas operacionais e de aplicativos voltados ao processamento de textos, à elaboração de planilhas eletrônicas ou ao processamento de informações contidas em bancos de dados; programas que dão conta das necessidades mais gerais de gestão administrativa das unidades. Faz-se necessário desenvolver dentre os alunos competências relacionadas ao uso de aplicativos especialmente desenvolvidos para a atividade objeto dos cursos nos quais eles estão matriculados.

A adoção de novas estratégias de gestão pressupõe bom potencial de intervenção para as instituições de educação profissional, à medida que se constataram necessidades de aumentar o contingente de trabalhadores, quando as unidades disseram que pretendem ampliar o atendimento, e de diversificar as competências já desenvolvidas dentre os trabalhadores contratados, à medida que as unidades tencionam ampliar a variedade de serviços já oferecida.

Outra informação relevante diz respeito à composição da clientela das unidades; como era de se esperar, a maior parte das unidades declarou que seus clientes são em sua maioria indivíduos; nada menos do que 42,4% das unidades locais, responsáveis por 49,1% do pessoal ocupado no setor, declararam que atendem predominantemente os indivíduos que demandam seus serviços; em seguida, 26,7% das unidades, responsáveis por 23,0% do pessoal ocupado, afirmaram atenderem indivíduos e empresas na mesma proporção.

A importância desses dados reflete uma das principais características do setor serviços, a de ser fortemente marcado pelo estabelecimento de relações

diretas e estreitas entre o trabalhador e seu cliente. Tal característica potencializa a importância que têm as competências atitudinais que se esperam dos profissionais do setor serviços e que devem também ser objeto da atenção das instituições de educação profissional quando planejam seus currículos. A relevância desse indicador poderá confirmar-se quando da exploração das carências e as expectativas das unidades com relação a algumas competências profissionais de seus funcionários.

No que concerne às iniciativas empreendidas para implementar programas de qualidade ou produtividade ou ainda para obter o certificado ISO 9000, foi possível observar que, do total das unidades, 41,1% aderiram a implantação de programas de qualidade e produtividade; já a obtenção do certificado ISO 9000 mobilizou apenas 7,1%.

Os segmentos que lideraram a implantação de programas de qualidade e produtividade foram os de telecomunicações, serviços técnicos às empresas, energia elétrica, gás e água, transporte e atividades de informática; os demais segmentos apresentaram índices de adesão à implantação de programas de qualidade e produtividade inferiores à média apurada para o conjunto do setor serviços.

Dentre as unidades que obtiveram o certificado ISO 9000 destacaram-se sobretudo as de telecomunicações (31,8% das unidades) e de atividades de informática (28,6%); todos os demais segmentos apresentaram índices de obtenção de certificados ISO 9000 inferiores à média.

Embora os percentuais de adesão a essas estratégias de gestão possam ser considerados relativamente baixos, para alguns dos segmentos pesquisados, parece inegável que sua generalização torna-se tendência, já que qualidade e produtividade são requisitos indispensáveis para se garantir a competitividade das unidades prestadoras de serviços.

Assim, cabe àqueles que planejam currículos de educação profissional introduzir, nos programas oferecidos, componentes curriculares que tratem das questões que gravitam em torno dos temas da qualidade, da produtividade e da competitividade; uma forma de dar início a esta prática poderia ser a introdução desses novos componentes curriculares, justamente, nos cursos voltados à qualificação de trabalhadores dos segmentos que já valorizam tais questões.

As instituições de educação profissional que se dispuserem a pensar criteriosamente sua programação em sintonia com os movimentos do setor produtivo, podem vir a ter importância estratégica.

Ao se analisarem as intenções de investimento das unidades, constatou-se que 62,8% declararam disposição de investir em suas atividades. Dentre os segmentos que demonstraram maior propensão de investimento, destacam-se energia elétrica, gás e água, telecomunicações, manutenção e reparação, alojamento e alimentação e transporte.

Quando se investigam as modalidades de investimentos planejados constata-se que, logo após a aquisição de equipamentos de informática e de telecomunicações, programada por 84,7% das unidades, o investimento considerado mais importante foi aquele a ser realizado em programas de treinamento de mão-de-obra; nada menos do que 77,1% das unidades, responsáveis por 81,3% do pessoal ocupado, manifestaram intenção de investir no aprimoramento profissional de seus funcionários; cabe ressaltar que a intenção de consagrar recursos a esta modalidade específica de investimento foi compartilhada de maneira relativamente uniforme por todos os segmentos pesquisados do setor serviços, exceção feita ao de alojamento e alimentação, que apresentou o mais baixo percentual de unidades dispostas a investir em programas de treinamento.

Dentre os segmentos que lideram a intenção de investir na oferta de treinamento a seus funcionários destacam-se os de telecomunicações (94,7% das unidades, responsáveis por 99,6% do pessoal ocupado), o de energia elétrica, gás e água (89,4% das unidades, responsáveis por 92,7% do pessoal ocupado), o de saúde (86,0% das unidades, responsáveis por 89,6% do pessoal ocupado), o de manutenção e reparação (80,3% das unidades, responsáveis por 86,9% do pessoal ocupado) e o de atividades de informática (80,0% das unidades, responsáveis por 90,7% do pessoal ocupado).

A importância que as empresas atribuem ao desenvolvimento profissional de seus funcionários, considerada segunda prioridade dentre os planos de investimentos, é um claro indicador da importância estratégica que podem vir a ter as instituições de educação profissional que se dispuserem a afinar os seus instrumentos de diagnóstico de necessidades de treinamento e se dispuserem a trabalhar também com o universo composto pelos

trabalhadores já engajados no mercado de trabalho. Esta concepção ampliada da missão e dos objetivos das instituições de educação profissional, qual seja, a de atender também as necessidades dos trabalhadores vinculados às empresas e não apenas daqueles indivíduos que as procuram isoladamente, pode contribuir sobremaneira para que as instituições de educação profissional estreitem seus laços com a estrutura produtiva.

Além da estrutura do setor serviços no estado da Bahia, a Paer investigou também as características dos recursos humanos das empresas pesquisadas.

Constatou-se, inicialmente, que mais da metade (57,1%) dos trabalhadores do setor serviços, ligados à atividade principal, foram considerados, em termos de categoria ocupacional, como qualificados; os demais se distribuem entre as categorias técnicos de nível médio (16,0%), semiquilificados (13,2%), profissionais de nível superior (8,9%) e braços (4,8%).

Os segmentos que apresentam os maiores níveis de qualificação de seus trabalhadores ligados à atividade principal, ou seja, que concentram a maior parte de seus assalariados nas categorias de qualificação ocupacional de técnicos de nível médio e de profissionais de nível superior são os de telecomunicações (14,4% de seus trabalhadores são profissionais de nível superior e 49,7% são técnicos de nível médio), o de atividades de informática (31,3% de seus trabalhadores são profissionais de nível superior e 32,3% são técnicos de nível médio), o de serviços técnicos às empresas (26,4% de seus trabalhadores são profissionais de nível superior e 31,3% são técnicos de nível médio), o de comunicação (31,4% de seus trabalhadores são profissionais de nível superior e 14,2% são técnicos de nível médio) e o de saúde (19,1% de seus trabalhadores são profissionais de nível superior e 17,4% são técnicos de nível médio). Destaque-se que o segmento de saúde, no qual 42,5% dos trabalhadores foram considerados qualificados, é o que apresenta o maior contingente de trabalhadores nas três categorias de qualificação ocupacional mais elevadas (trabalhadores qualificados, técnicos de nível médio e profissionais de nível superior).

Os segmentos que apresentam trabalhadores menos qualificados, com os menores percentuais de profissionais de nível superior e de técnicos de

nível médio, são os de alojamento e alimentação (apenas 0,7% de seus trabalhadores são profissionais de nível superior e 6,1% são técnicos de nível médio) e o de transporte (apenas 0,7% de seus trabalhadores são profissionais de nível superior e 5,2% são técnicos de nível médio).

Na perspectiva do interesse tradicional das instituições de educação profissional, qual seja, o de concentrar seus esforços em direção do desenvolvimento profissional dos contingentes de trabalhadores menos favorecidos e menos qualificados, cabe destacar também quais são os setores nos quais se concentram os maiores contingentes de trabalhadores semiquualificados e braçais, à medida em que esta pode ser eventualmente uma informação que, somada a outras, pode apontar prioridades a serem atendidas. Assim, constata-se que, no segmento de alojamento e alimentação, 42,7% dos trabalhadores são semiquualificados e 6,3% são trabalhadores braçais; no segmento de manutenção e reparação 15,6% dos trabalhadores são semiquualificados e 5,6% são trabalhadores braçais; no segmento de saúde 13,3% dos trabalhadores são semiquualificados e 7,7% são trabalhadores braçais; finalmente, no segmento de eletricidade, gás e água 10,1% dos trabalhadores são semiquualificados e 5,4% são trabalhadores braçais.

Ao se analisar a qualificação do pessoal alocado nas atividades administrativas do setor serviços da Bahia constata-se que 47,1% do pessoal ocupado, em todos os segmentos pesquisados, é de nível básico; os demais dividem-se entre o nível técnico (37,9%) e o nível superior (15,0%).

Observa-se ainda que os segmentos que apresentam a maior parte de seus funcionários administrativos na categoria dos técnicos de nível médio são os de eletricidade, gás e água e o de telecomunicações, que correspondem a, respectivamente, 67,8% e 51,9% do total de trabalhadores administrativos das unidades nestes segmentos. Os demais segmentos apresentam percentuais de trabalhadores administrativos com qualificação de técnicos de nível médio sensivelmente inferiores.

Ao se examinarem os requerimentos de escolaridade, constatou-se, inicialmente, que as exigências de escolaridade são mais elevadas para o pessoal que se dedica ao apoio administrativo do que as que se esperam de seus colegas ligados à atividade principal; enquanto o ensino médio completo é exigido por 74,2% das unidades para o conjunto dos trabalhadores de apoio

administrativo de nível básico, esta mesma escolaridade é exigida por apenas 10,9% das unidades, quando recrutam trabalhadores semiqualeificados ligados à atividade principal e por 44,8% delas quando recrutam trabalhadores qualificados ligados também à atividade principal; considerando-se que as duas categorias de trabalhadores ligados à atividade principal citadas equivalem, no que diz respeito à qualificação ocupacional, à categoria básica de apoio administrativo, conclui-se que os requerimentos de escolaridade são efetivamente mais elevados no caso de contratação de candidatos à vagas na área administrativa do que para a vagas relacionadas à atividade principal.

Ao se analisarem mais atentamente os dados, nota-se que dos semiqualeificados, 47,9% das unidades exigem a quarta série do ensino fundamental e 30% o ensino fundamental completo para os candidatos às suas vagas; com relação aos trabalhadores qualificados, também ligados à atividade principal, os pré-requisitos de escolaridade já são mais elevados à medida em que 37,0% das unidades exigem o ensino fundamental completo e 44,8% o ensino médio completo de seus candidatos a emprego. As expectativas de escolaridade mais elevada são ainda maiores quando se examinam os pré-requisitos exigidos dos candidatos a emprego do pessoal administrativo básico; 74,2% das unidades exigem que seus empregados tenham o ensino médio completo.

O exame articulado das duas últimas variáveis analisadas, quais sejam, o grau de qualificação da força de trabalho dos vários segmentos do setor serviços e os requisitos de escolaridade estabelecidos pelos segmentos contratantes, sugere que as instituições de educação profissional devem considerar a possibilidade de adequar seus próprios pré-requisitos de escolaridade para admissão nos programas que oferecem, sobretudo para os cursos de educação profissional de nível básico, aos praticados pelas unidades quando recrutam seus funcionários. Ao agir assim, além de estarem promovendo a adequação de um dos aspectos do perfil de seus alunos às práticas do mercado de trabalho, as instituições de educação profissional poderão usufruir da vantagem adicional de poder receber alunos com competências cognitivas e sociais mais desenvolvidas, que advêm de sua maior escolaridade, o que pode resultar em programas de educação profissional mais breves e eficazes.

Outra informação igualmente importante que deve ser considerada quando se decide sobre a oferta de educação profissional, resulta da investigação feita em torno das expectativas dos empregadores com relação aos cursos profissionalizantes, quando da contratação de novos funcionários.

No que diz respeito ao pessoal ocupado ligado à atividade principal, constata-se que, à exceção dos técnicos de nível médio e dos profissionais de nível superior, para os quais os requerimentos de cursos profissionalizantes são naturalmente mais elevados, em função da exigência de cursos de educação profissional de nível técnico ou de educação superior, a maior expectativa das unidades para os candidatos a emprego semiqualeificados e qualificados recai sobre os cursos profissionalizantes de curta duração.

O mesmo fenômeno aplica-se às exigências por cursos profissionalizantes quando se examinam os pré-requisitos colocados aos candidatos a emprego na área administrativa; novamente há uma preferência por cursos profissionalizantes de curta duração no nível básico, o que não ocorre com os técnicos de nível médio e com os profissionais de nível superior para os quais os pré-requisitos são também mais elevados.

A preferência demonstrada pelos empregadores por cursos profissionalizantes de curta duração, para o contingente de trabalhadores menos qualificados, é coerente com os objetivos dessa modalidade de educação profissional, que se propõe a desenvolver as competências profissionais mínimas para o ingresso no mercado de trabalho.

Esta informação pode ser de importância estratégica para que as instituições de educação profissional avaliem melhor as várias modalidades a serem, em princípio, oferecidas, equacionando cada uma das demandas e ponderando, ao mesmo tempo, as necessidades da clientela em potencial, para cada um dos segmentos do setor serviços.

Dois dos indicadores mais importantes, para subsidiar o planejamento da oferta de educação profissional contemplam as rotinas de trabalho dos empregados e as carências no exercício dessas rotinas.

Constatou-se, inicialmente, que o uso de microcomputadores é considerada rotina importante por mais da metade das unidades, para as categorias de qualificação de técnico de nível médio e de nível superior, no caso do pessoal ligado à atividade principal, e para todas as categorias de

qualificação do pessoal administrativo. Note-se que a importância dessa rotina é maior para o pessoal administrativo, em todas as suas categorias de qualificação ocupacional, do que para os ligados à atividade principal, de categorias de qualificação ocupacional correspondentes.

O uso de idioma estrangeiro como rotina de trabalho, foi considerado com menor grau de importância para quase todas as categorias de qualificação ocupacional, exceção feita aos profissionais de nível superior ligados à atividade principal ou ao apoio administrativo; no primeiro caso, esta rotina foi considerada importante para 23,1% das unidades e, no segundo, para 26,3%.

O trabalho em equipe foi a rotina mais citada entre as unidades (90%), com distribuição uniforme por todas as categorias de qualificação ocupacional, tanto do pessoal ligado à atividade principal, quanto do pessoal administrativo.

Conhecimento técnico atualizado e as técnicas de qualidade foram consideradas rotinas bastante difundidas, sendo relevantes quanto mais elevada a categoria de qualificação ocupacional dos trabalhadores. A mesma tendência foi identificada com relação às rotinas que envolvem a redação básica, a expressão e comunicação verbais, o uso de matemática básica e o contato com clientes.

Das carências que prejudicam a maior parte dos empregados, a falta de conhecimento específico da ocupação foi considerada por pouco menos da metade das unidades, em todas as categorias de qualificação ocupacional; com apenas uma exceção que diz respeito aos profissionais de nível superior, ligados à atividade principal ou à área administrativa.

Apesar do crescimento da informatização junto nas atividades de serviços, a carências relacionadas aos conhecimentos de informática foram citadas por uma proporção menor de unidades para os trabalhadores semiqualeificados e qualificados ligados à atividade principal. Ela passa a ganhar importância no caso dos técnicos de nível médio e profissionais de nível superior, quando ligados à atividade principal, e aos profissionais de nível básico, técnicos de nível médio e profissionais de nível superior, quando ligados ao apoio administrativo. Levando-se em conta que se trata de categorias mais qualificadas, para as quais a informática é uma ferramenta cada vez mais essencial, os percentuais que oscilam entre 30% e 40% representam carências que necessitam de algum tipo de atendimento imediato.

As carências relacionadas à expressão e comunicação verbais foram consideradas relativamente importantes por contingente de 30% a 40% das unidades, o que é expressivo, sobretudo, ao se ponderar que dizem respeito aos níveis mais elevados das várias categorias de qualificação ocupacional; este percentual só cai um pouco (para 26,2%) quando se examinam os dados relativos aos profissionais de nível superior de apoio administrativo.

A falta de conhecimento de matemática básica, apontada por cerca de 20% a 30% das unidades, distribuí-se de maneira uniforme por todas as categorias de qualificação ocupacional e comprometem o desempenho rotineiro dos trabalhadores que se enquadram nas categorias de menor qualificação; contudo, comprometem de forma mais significativa o desempenho de trabalhadores que se enquadram como qualificados, técnicos de nível médio ou profissionais de nível superior, na medida em que estes, em princípio, usam mais intensivamente a matemática básica como ferramenta de trabalho.

A ausência de habilidade no trato com clientes pode ser considerada relativamente elevada, uma vez que entre 30% a 40% das unidades apontaram-na como um quesito que compromete o desempenho dos funcionários. As conseqüências que resultam dessa carência são potencializadas ao se ponderar que este é um dos principais atributos que se espera do trabalhador do setor serviços que, na maior parte dos casos, como foi demonstrado pela pesquisa, relaciona-se diretamente com os clientes, sobretudo com os indivíduos. Esta carência encontra-se distribuída de maneira uniforme por todas as categorias de qualificação ocupacional, sendo ligeiramente menor dentre os profissionais de nível superior do pessoal ligado à atividade principal e do pessoal administrativo.

A carência sobre a capacidade de comunicar-se por escrito, afetou de maneira relativamente uniforme todas as categorias de qualificação ocupacional; contudo, ela compromete sobremaneira o desempenho profissional dos trabalhadores mais qualificados, que têm, dentre suas responsabilidades, a de elaborar documentos (relatórios, avaliações, dentre outros) que servirão de subsídios ao trabalho de outros profissionais.

A carência quanto ao trabalho em equipe afeta de maneira mais homogênea o conjunto das categorias de qualificação ocupacional. O percentual de unidades que reconheceram essas carências (40% delas), pode

ser considerado relativamente elevado, pois esta é uma estratégia das mais importantes quando se organizam os ambientes de trabalho.

As carências relacionadas às dificuldades em desenvolver novas habilidades e funções, pelo caráter estratégico que têm, quanto à possibilidade de incorporar novas competências profissionais, também podem ser consideradas relativamente elevadas; embora afetem de maneira expressiva as categorias de qualificação ocupacional de base, tanto o pessoal ligado à atividade principal, quanto pessoal administrativo, estão presentes nas várias categorias de qualificação ocupacional, podendo comprometer a capacidade de adaptação de toda a hierarquia ocupacional de determinada unidade produtiva.

No que diz respeito às carências que envolvem o uso de idiomas estrangeiros, as unidades pela Paer na Bahia concordaram que ela não afeta sobremaneira o desempenho de seus trabalhadores.

Uma das conclusões que se depreende dos indicadores de rotinas e carências é que há algumas rotinas relacionadas a competências de caráter atitudinal (expressão e comunicação verbais, contato com clientes e trabalho em equipe) às quais corresponderam carências avaliadas como relevantes, por parcela significativa das unidades (dificuldade de expressão e comunicação verbal, falta de habilidade para trabalhar com clientes e dificuldade de trabalho em equipe) que devem integrar as preocupações daqueles que se dedicam ao planejamento curricular dos cursos de educação profissional; embora a responsabilidade pelo desenvolvimento de tais competências constitua a base do projeto educativo da educação básica, os dados parecem indicar ser desejável a inclusão de componentes curriculares, especialmente concebidos para o desenvolvimento de tais competências atitudinais, numa perspectiva instrumental.

Sobre as rotinas de relacionadas a redação básica e uso de matemática básica - que correspondem às carências falta de capacidade de comunicação por escrito e à falta de conhecimentos de matemática básica, respectivamente - , como a responsabilidade pelo desenvolvimento das competências cognitivas básicas é do ensino fundamental e médio, as instituições de educação profissional poderiam elaborar programas de nivelamento, de caráter também estritamente instrumental, para que tais competências pudessem ser desenvolvidas pelos seus alunos e assim oferecer a eles, adicionalmente, a

base conceitual e teórica sobre a qual seria possível construir um projeto de profissionalização consistente.

Sobre às formas de seleção utilizadas pelas unidades para contratação de seus funcionários., a entrevista foi o recurso de seleção mais difundido em todas as categorias ocupacionais. O currículo e o teste teórico foram recursos de seleção empregados mais intensamente no caso dos candidatos a emprego das categorias de qualificação mais elevadas; contrariamente, os testes práticos foram empregados mais para os candidatos que disputavam empregos em ocupações de qualificação ocupacional mais baixas; cabe ressaltar que eles foram particularmente importantes como instrumentos de seleção, propostos aos candidatos que disputaram empregos como técnicos de nível médio, tanto no caso de pessoal ligado à atividade principal, quanto no caso do pessoal administrativo.

A avaliação com psicólogos e a recomendação/indicação, embora citados pelas unidades como os recursos de seleção que se distribuíram de forma mais regular por todas as categorias de qualificação ocupacional, tiveram níveis de participação bastante distintos como instrumentos de seleção, quando comparados; no primeiro caso seu uso foi bastante limitado, enquanto que, no segundo seu uso foi bem mais intenso.

Da avaliação dessa variável pode-se concluir que as instituições de educação profissional devem atentar para a importância que as empresas atribuem à experiência profissional para recrutar candidatos às suas vagas a emprego; consubstanciada no peso que têm os currículos como instrumentos de seleção, a experiência profissional acaba por caracterizar-se como um obstáculo que os alunos sem a vivência do mercado de trabalho dificilmente podem superar. Para permitir que eles ultrapassem essa barreira e ingressem no mercado de trabalho, as instituições de educação profissional devem zelar para que as atividades relacionadas às práticas de trabalho, distribuídas preferencialmente ao longo de todo o período em que durar o curso, sejam tanto mais próximas da realidade quanto possível, para caracterizar uma vivência que seja percebida pelo mercado de trabalho como estritamente profissional e assim viabilizar ao aluno o acesso a oportunidades de trabalho.

Outra indicação relevante, que também resulta da investigação dos instrumentos de seleção utilizados pelas unidades, diz respeito à importância

atribuída às entrevistas nos processos de seleção. Tal fenômeno pode justificar que se incluam nos programas de educação profissional, sobretudo quando sua clientela for composta por jovens à procura de sua primeira colocação, informações sobre como um candidato a emprego deve comportar-se em situações de entrevista.

Quando a Paer investigou a oferta de treinamento no posto de trabalho, verificou que mais de 60% das unidades investiram no aperfeiçoamento de seus trabalhadores nesta modalidade de treinamento; neste caso, os segmentos que mais se destacaram foram telecomunicações, saúde, alojamento e alimentação e serviços técnicos às empresas.

No caso do treinamento fora do posto de trabalho, mais dispendioso para as unidades, à medida que os funcionários são afastados temporariamente de suas funções, constatou-se que mais de 56% das unidades os ofereceram a seus funcionários; nesse caso os segmentos que mais se destacaram foram os de telecomunicações e manutenção e reparação.

Os percentuais relativamente elevados de unidades que declararam ter investido na oferta de treinamento para seus funcionários revelam sua necessidade e disposição em aprimorar o desempenho de sua força de trabalho; isto acaba por caracterizar uma situação de valorização do conceito ampliado de educação profissional, que inclui o treinamento, o que pode ensejar o estreitamento dos laços entre as instituições de educação profissional e o setor serviços, cujas demandas de treinamento podem, teoricamente, ser atendidas também pelas escolas.

Finalmente, a Paer investigou o relacionamento das unidades com as instituições de educação profissional; pode-se afirmar, sem possibilidade de enganos, que os laços entre o setor serviços e estas instituições são bastante tênues.

Dentre as várias modalidades de relacionamento investigadas, verificou-se que a mais freqüente é a oferta de campo de estágio para os alunos, e é praticada por 33,4% das unidades; imediatamente a seguir tem-se o recrutamento de profissionais, assumido por 22,7% das unidades.

Depois dessa, há uma modalidade de relacionamento também expressiva, o treinamento de funcionários, encomendado por 12,3% das

empresas; por fim, 7,0% das empresas pesquisadas disseram que contratam serviços técnicos às instituições de educação profissional.

As demais modalidades de relacionamento entre as unidades e as escolas de educação profissional são pouco expressivas. Observa-se que a oferta de campos de estágio é maior justamente nos segmentos do setor serviços correspondem às habilitações profissionais em que o estágio curricular é obrigatório, como ocorre no segmento saúde ou quando a atividade é intensiva em tecnologia, como é o caso de alguns dos serviços do segmento eletricidade, gás e água e dos segmentos de informática e de telecomunicações.

Deve-se destacar que os índices de relacionamento das empresas com as diferentes escolas técnicas variam conforme a modalidade de relacionamento; assim, a iniciativa das empresas, ao recrutar profissionais recém-formados, recai, em ordem decrescente de preferência, sobre as escolas técnicas federais, as escolas técnicas estaduais, as escolas privadas, o sistema S e, por último, sobre as escolas técnicas municipais. Quando se trata de oferecer campo de estágio aos alunos das escolas técnicas, as empresas têm atendido mais vezes as escolas técnicas federais, depois as outras escolas técnicas, em seguida as escolas técnicas estaduais, depois as escolas técnicas municipais e, por último, os estabelecimentos do Sistema S. Há uma última modalidade de relacionamento empresa-escola que merece ser citada, por sua importância potencial no estreitamento dos laços entre as escolas técnicas e a estrutura produtiva, e que diz respeito à participação de funcionários das unidades em treinamentos ofertados pelas escolas e que tem maior expressividade nas escolas vinculadas ao sistema S e nas escolas técnicas federais. Todas as demais formas de relacionamento não têm maior expressividade.

Ao se constatarem os índices relativamente baixos de integração das escolas técnicas com as unidades, em todas as modalidades pesquisadas, percebe-se a necessidade de se envidarem esforços no sentido de encontrar outras alternativas de integração além das tradicionais, como são a pesquisa de campos de estágio para os alunos ou o recrutamento de ex-alunos; a participação da sociedade e dos segmentos produtivos na gestão dos estabelecimentos e na concepção de seus currículos são apenas algumas das

estratégias que podem vir a ser adotadas para propiciar uma sintonia maior das instituições de educação profissional com as demandas da sociedade.

O governo do Estado da Bahia apresenta sua ação no campo do ensino profissionalizante em acordo com alguns dos princípios do Proep. O Estado conta com nove Centros de Formação Profissional em Salvador, Feira de Santana, Santo Antônio de Jesus, Juazeiro, Lençóis, Barreiras, Vitória da Conquista, Ilhéus-Itabuna e Porto Seguro, que terão cursos flexíveis e adaptados às demandas regionais. Estes centros contam com a aprovação e conseqüente apoio do MEC, segundo a Secretaria da Educação. Um dos entrevistados cita como exemplo o de Salvador (Espaço Jequitaitaia), que está voltado à indústria náutica, tendo como instalações um museu e um condomínio náutico.

O mesmo entrevistado salienta que nestes centros serão mantidos os cursos do ensino médio, porém, não necessariamente articulados ao profissionalizante. No caso das escolas agrotécnicas, elas serão reestruturadas de forma a comportarem as atividades agrícolas e não-agrícolas, atendendo as demandas regionais. Ele observa que em 1996 todos os cursos técnicos estaduais foram extintos, dado que não tinham uma relação direta com o mercado em termos das demandas, não eram articulados com o mundo do trabalho, os professores não estavam habilitados e a grande totalidade dos alunos não encontrava emprego. Os novos cursos nas agrotécnicas estaduais também estão em sintonia com o Proep, sendo que a escola de Juazeiro já está funcionando, inclusive com cursos modulares. Ele salienta que as escolas que foram extintas e reiniciarão suas atividades como “centros” não deverão ter o ensino médio.

Este fato – manter o ensino médio nas escolas reestruturadas e excluí-lo naquelas que reiniciarão suas atividades - chama a atenção, podendo indicar mais uma política de adequação integral ao Proep, no caso daquelas que reiniciarão suas atividades, do que propriamente o atendimento de demandas no campo educacional, principalmente se for considerado que o Governo da Bahia pretende dobrar as matrículas no ensino médio em três anos.

Outro entrevistado destaca no ensino profissionalizante a importância das escolas vinculadas à Ceplac, citando como exemplo a de Guandu, que tem um

convênio com o Senar no processamento de frutas. Entre estas escolas estão algumas das mais antigas da Bahia, com forte tradição no meio rural. O mesmo entrevistado, ao falar sobre a questão do emprego, revela que a maioria dos técnicos formados nas escolas agrotécnicas estão empregados nas empresas públicas de assistência técnica, sendo que as privadas dão preferência para os profissionais com curso superior (engenheiros agrônomos). Outro entrevistado considera que o técnico agrícola ainda é uma mão-de-obra necessária à agricultura, podendo atuar nos aspectos relacionados à tecnologia, ao crédito e aos projetos de irrigação, por exemplo, mas que, apesar disto, o mercado de trabalho está restrito às empresas que comercializam insumos, às ONGs, às cooperativas de prestação de serviços, às fundações que suprem as contratações dos órgãos governamentais (Fapex/UFBA), às empresas de elaboração de projetos, aos novos perímetros irrigados da Codevasf e no Lumiar/Incra. Salaria que são empregos sazonais, de profissionais autônomos, na medida em que dependem da liberação de crédito agrícola e/ou da expansão e manutenção de programas governamentais, principalmente voltados à assistência técnica.

Segundo outro entrevistado, o fechamento do mercado de trabalho para os profissionais agrícolas encontra um ambiente no Estado da Bahia onde ocorreu uma proliferação exagerada na formação de técnicos de nível médio e mesmo superior, levando à baixa qualificação dos mesmos e à frustração dos produtores rurais.

Observa-se que o “sucateamento” dos órgãos públicos de extensão rural no Estado da Bahia – a empresa de extensão e pesquisa rural da Bahia (EBDA) conta atualmente com metade de seu quadro funcional que possuía quando da sua criação – sem a reposição dos profissionais que se aposentam ou migram para outros empregos ou atividades, reduz ainda mais as possibilidades de emprego da mão-de-obra técnica.

A EAF de Santa Inês exemplifica a situação acima, no que diz respeito às expectativas geradas pelo início das atividades da escola frente a paulatina desestruturação do escritório regional da EBDA, de forma a que a primeira assumia funções típicas da segunda (pesquisa e extensão).

Neste cenário, o Senar se destaca buscando atuar no aperfeiçoamento e qualificação de produtores e trabalhadores, num universo de 157 ocupações, em sete grandes regiões, que correspondem a 84% da produção física e do valor da produção agropecuária nas principais ocupações. Este trabalho teve início com a definição dos principais produtos agropecuários da Bahia e daí definiu-se as regiões a serem trabalhadas. Atualmente, são 50 escritórios distribuídos pelas regiões, a metade situada em pequenos municípios, em convênios com o Sebrae.

Um dos entrevistados, ao comentar sobre o trabalho do Senar, diz que um dos problemas enfrentados foi o de que 76% das pessoas que faziam os cursos eram analfabetas, levando o Senar a desenvolver cursos de alfabetização com recursos repassados da Sudene. Estes cursos foram organizados por grupos homogêneos nas ocupações, pela residência, pelo nível de escolaridade e por idade, formando 647 turmas num total de 13.000 pessoas, com carga horária de 192 horas, sendo que a partir das 120 horas inicia-se a formação profissional.

A adoção de práticas pedagógicas contidas no “método Paulo Freire”, a carga horária decidida pelos próprios alunos e o fato dos professores serem da mesma comunidade dos alunos, segundo aquele entrevistado, foram alguns dos fatores que levaram ao sucesso do programa que atingiu apenas 3,6% de evasão, bem como a proposta de ampliar o programa para 1.500 grupos. Esta ampliação, ainda segundo este entrevistado, se depara com dificuldades nas regras impostas pela Comunidade Solidária, que dada a burocracia atrasa em muito o processo.

Outro programa/curso desenvolvido pelo Senar é o das incubadoras agroindustriais que também é voltado para pequenos e médios produtores rurais, trabalhadores, processadores e intermediários, que se materializa através do repasse de conhecimentos em um determinado local, incentivando o associativismo. Cada incubadora é uma sociedade civil com um conselho que indica o comitê gestor constituído geralmente por representantes de universidades, do Sebrae e Senar, dos sindicatos e das pessoas que estão incubando.

Estas iniciativas trouxeram ao Senar uma visão ampla do rural baiano e suas regiões, especialmente do mercado de trabalho. Ainda segundo o mesmo entrevistado, a maior demanda na Bahia é por trabalhadores que racionalizem procedimentos, tendo como pressuposto mínimo que saibam ler e escrever¹.

A reestruturação por que passa a lavoura cacaueteira exemplifica aquela demanda. Ao lado de uma necessária especialização da mão-de-obra (braçal) nas técnicas de enxertia e aplicação de defensivos, práticas relacionadas ao manejo das lavouras e o registro delas já fazem parte do cotidiano de muitos trabalhadores na administração das mesmas.

No que diz respeito às escolas agrotécnicas, ainda segundo este entrevistado, uma das dificuldades de melhor entrosamento destas com o meio empresarial reside no fato de que a sociedade já paga impostos fazendo com que o Estado seja responsável exclusivo pelas escolas. Uma saída seria estabelecer parcerias com instituições de forma a que um colegiado gerisse as escolas, mas ressaltando que a agricultura não tem contratado técnicos agrícolas dado que a demanda é por trabalhadores qualificados. Considera que na atualidade os cursos voltados de qualificação não necessitam de estruturas físicas e recursos humanos fixos, exemplificando com um trabalho desenvolvido pelo Senar em parceria com a Associação Brasileira de Defensivos Agrícolas (Andef), no qual são dados cursos - com professores contratados para tal - à engenheiros agrônomos para que estes treinem os usuários de defensivos.

Quanto ao ensino nas regiões de incidência de pequenos produtores, um dos entrevistados também é partidário de cursos flexíveis, exemplificando através da Escola Família Agrícola que são experiências desenvolvidas em vários estados brasileiros. Nestas, os alunos ficam um período curto nas escolas (01 semana) e as aulas práticas são ministradas nos locais de origem dos alunos (02 semanas). Esta é uma experiência que necessita de uma relação estreita entre a comunidade local e a escola para a sua viabilização e tem como pressuposto que os alunos apliquem seus conhecimentos nos seus

¹ Segundo este entrevistado, 62% dos trabalhadores da lavoura cacaueteira que são pré-selecionados nos cursos do Senar são analfabetos e na fruticultura são 40%.

locais de origem contribuindo assim para o desenvolvimento da comunidade local como um todo.

A pesquisa realizada na Bahia também permitiu aferir as expectativas regionais frente as escolas agrícolas recentemente criadas (Santa Inês e Senhor do Bonfim). Observou-se, como já mencionado anteriormente, que estas escolas passam a desempenhar um papel dinamizador ainda durante a fase da sua instalação física, gerando novos empregos e aquecendo o comércio local, principalmente nas localidades cuja economia encontra-se estagnada, como a do município de Santa Inês. Quando do seu funcionamento as expectativas se concentram no sentido de que a escola supra as carências locais, frente a um quadro onde os órgãos públicos de apoio a agricultura encontram-se com suas atividades em franco decréscimo. Estes dois aspectos recolocam as escolas além de sua atribuição específica, qual seja, a da formação básica (ensino médio) e de profissionais. Neste sentido as escolas são solicitadas pelos entrevistados a atuarem em áreas como a assistência técnica e pesquisa, por exemplo, disponibilizando sua estrutura física e quadro funcional para tal.

Quanto a EAF de Catu, muito das expectativas dos entrevistados vão no sentido de uma maior participação da escola na busca por alternativas que dinamizem a agricultura local e também disponibilizando sua estrutura física na demonstração destas alternativas.

No quadro apresentado, a adequação curricular poderia ser pensada priorizando as demandas locais. Chama a atenção que as escolas (e não só da Bahia) estão introduzindo o curso de técnico habilitado em informática, que no contexto regional das escolas poderia ser uma disciplina (informática) complementar na formação geral do aluno e não uma profissão.

Por último, observa-se que a reforma em curso nestas escolas está mais atrelada a alguns pressupostos do Proep, como a retirada gradual do ensino médio e criação de cursos pós-médio, do que ao atendimento das expectativas dos agentes locais mencionados anteriormente.