

CONCLUSÕES

O Estado de Goiás apresentou elevadas taxas de urbanização e a população urbana, que correspondia a 68% da população total em 1980, passou para 81% em 1991, atingindo 86% em 1996, taxa bastante superior à brasileira para o mesmo ano, que era de 78%.

Segundo dados relativos aos períodos compreendidos entre 1980 e 1991 e 1991 e 1996, o crescimento populacional em Goiás também foi superior ao do país, com taxas de 2,33% e 2,40% ao ano, respectivamente, embora haja grandes diferenças entre suas cinco mesorregiões.

As taxas da mesorregião Leste Goiano indicam aumento anual da população de 4,94% e 5,70% ao ano para cada um dos períodos examinados, enquanto na mesorregião Centro Goiano as taxas são mais baixas, mas ainda ligeiramente superiores à média estadual. Já na mesorregião Sul e, sobretudo, nas mesorregiões Norte e Noroeste, as taxas de crescimento da população são bem inferiores às do restante do Estado.

As elevadas taxas de crescimento populacional verificadas na mesorregião Leste Goiano, pouco superiores ao dobro da média estadual, se justificam pela proximidade com o Distrito Federal, o que levou as autoridades a criar a Região Integrada de Desenvolvimento do Distrito Federal e Entorno (RIDE), reconhecendo a existência de uma área de expansão metropolitana que já ultrapassava os limites do Distrito Federal, incluindo 19 municípios do Estado de Goiás e dois municípios do Estado de Minas Gerais.

Registrou-se ainda o crescimento da população urbana de Goiás, de 4,01% ao ano entre 1980 e 1991 e 3,65% entre 1991 e 1996, ao mesmo tempo em que houve o decréscimo da população rural, nesses períodos, com taxas negativas de, respectivamente, -2,45% e -3,66%.

A maioria dos municípios de Goiás pode ser considerada de pequeno porte. Do total de 232 municípios existentes em 1996, apenas 41 deles tinham mais de 20 mil habitantes. Desses, somente seis têm mais de 100 mil habitantes, incluindo a

capital, Goiânia, única cidade do Estado que possui mais de 1 milhão de habitantes.

Apenas nesses seis municípios (Goiânia, Rio Verde, Aparecida de Goiânia, Anápolis, Lusiânia e Santo Antônio do Descoberto), onde se concentram 44% da população total do Estado, justificam-se investimentos na implantação de estruturas permanentes de educação profissional. As necessidades de educação profissional das demais cidades poderiam ser atendidas por equipes móveis que contariam com o apoio da infra-estrutura local oferecida pela comunidade, como opera atualmente o Serviço Nacional de Formação Profissional Rural, o Senar.

Ao se planejar a oferta de educação profissional em Goiás, devem ser consideradas ainda outras particularidades socioeconômicas do Estado, como a tendência de diversificação de sua economia que, apesar da importância inicial da agropecuária, apresenta outras atividades expressivas como o extrativismo mineral, a indústria e as demais atividades de prestação de serviços.

A mineração no Estado é responsável pela extração de amianto, fosfato, níquel, ouro, nióbio, titânio e vermiculita; a produção de fosfato, insumo fundamental na produção de fertilizantes para a agricultura, beneficia a economia local.

A agropecuária responde por 18,1% do PIB de Goiás em 1998 e alimenta, com os insumos que produz, a principal atividade industrial, a agroindústria. O setor industrial, por sua vez, foi responsável por 20,2% do PIB do Estado em 1998, e o setor de serviços, com uma participação significativa do turismo, foi responsável por 67,5% do PIB de Goiás.

As culturas de arroz, algodão, e feijão e, sobretudo, do milho e da soja, as culturas mais importantes e que utilizam tecnologia mais moderna são a base da atividade agrícola do Estado.

A maior atividade pecuária é a bovina de corte, embora devam crescer muito as participações da suinocultura e avicultura em Goiás, como decorrência dos grandes investimentos que têm sido feitos por empresas nacionais de grande porte, interessadas em processar carne suína e de aves em frigoríficos do próprio Estado.

Como foi dito anteriormente, a atividade industrial mais importante é a agroindústria que produz uma ampla e diversificada quantidade de produtos alimentícios como grãos beneficiados, óleos comestíveis, laticínios, carnes congeladas e alimentos em conserva.

Mas além de se dedicar ao processamento de insumos agropecuários, a atividade de transformação mais tradicional do Estado, a indústria goiana, também tem diversificado suas atividades que incluem, mais recentemente, a fabricação de máquinas e equipamentos e de veículos de transporte, itens que se integram perfeitamente ao projeto de modernização da agropecuária, a principal vocação econômica de Goiás.

Dentre as atividades do setor de serviços, o turismo se destaca por apresentar maior potencial de desenvolvimento e, além dos 25 municípios onde ele já está fortemente consolidado como atividade econômica principal, em outras 53 cidades pode ser incrementado sob diferentes formas.

Esse quadro socioeconômico aponta várias possibilidades de intervenção para a instituição da educação profissional e sugere a necessidade de suas unidades serem polivalentes, ou seja, oferecerem cursos em áreas profissionais distintas. Assim, os equipamentos de educação profissional de Goiás deveriam ser dotados de infra-estrutura que permitisse qualificar profissionais para atuar tanto na agropecuária e na indústria de alimentos, como na indústria metalmeccânica, no turismo e em atividades correlatas, como a de hotelaria e a de comidas típicas, entre outras.

Quanto à evolução das ocupações e do emprego entre 1992 e 1999 no Estado de Goiás devem ser analisadas as taxas de crescimento dos principais setores econômicos e constatar, então, a importante participação do comércio varejista e dos serviços pessoais, de segurança e de hospedagem.

Através dos dados primários que resultaram diretamente da visita dos pesquisadores da Paer às empresas industriais e de prestação de serviços do Estado de Goiás, foi levantada uma série de quesitos que interessam diretamente a todos aqueles que planejam e oferecerem educação profissional.

Com relação à divisão dos assalariados entre os diretamente ligados à produção e os não-ligados à produção, nas unidades locais pesquisadas no Estado de Goiás, a maior parte dos trabalhadores - 81,4% dos industriários e 72,5% daqueles alocados no setor de serviços - é vinculada à atividade principal das unidades nas quais estão engajados.

Uma parcela ainda relativamente elevada dos trabalhadores – 16,8% dos contratados pelas indústrias e 16,7% do setor de serviços – presta as mais diferentes formas de apoio administrativo à atividade principal das unidades pesquisadas. Assim, as instituições de educação profissional, ao definir as áreas profissionais para as quais vão desenvolver cursos, devem incluir a de gestão, uma vez que os egressos de tais cursos poderão ser contratados para prestar apoio administrativo às empresas de qualquer setor da economia.

Na área de recursos humanos, foram pesquisados vários indicadores específicos e importantes no planejamento e na oferta de educação profissional. Um deles diz respeito ao nível de escolaridade exigido pelas empresas para a contratação de seus funcionários, essencial para se desenhar os currículos de educação profissional que deverão considerar as competências desenvolvidas na educação básica, ou no ensino fundamental, seja no ensino médio.

Ao se examinar os níveis de escolaridade exigidos para contratação, dividindo-se os postos de trabalho entre os ligados à atividade principal e os administrativos verifica-se, no Estado de Goiás, que as exigências de escolaridade de candidatos às vagas na área administrativa, na categoria de qualificação básica, são sensivelmente superiores às exigidas dos candidatos ligados à atividade principal, nas categorias de semiqualificados e qualificados; em Goiás, a maior parte das empresas pesquisadas, mais de 66% delas, tanto industriais, como de prestação de serviços, exige dos candidatos da área administrativa o ensino médio concluído, enquanto para os candidatos a emprego qualificados ligados à atividade principal, a maioria delas, cerca de 35% no caso das industriais e cerca de 41% no caso de serviços, exige apenas o ensino fundamental completo.

Isso se explica pela percepção do próprio mercado de trabalho sobre as competências profissionais relacionadas às atividades de apoio administrativo estarem estritamente relacionadas aos objetivos da educação básica, particularmente do ensino médio, que, não por acaso, é o nível de escolaridade mais exigido dos candidatos a emprego da categoria de qualificação ocupacional administrativo básico. Reiterando-se o que foi dito anteriormente sobre a participação dos trabalhadores da área administrativa no total do pessoal ocupado nas unidades pesquisadas no Estado de Goiás, sugere-se que, ao programar as ações de educação profissional para qualificar os trabalhadores que prestarão apoio administrativo, sejam considerados criteriosamente os pré-requisitos de escolaridade definidos para os programas que serão ofertados, a fim de adequá-los também aos exigidos pelo mercado de trabalho.

Outra variável investigada pela Paer diz respeito às exigências dos empregadores por cursos profissionalizantes no momento da contratação de novos funcionários e, diferentemente do que ocorreu com a escolaridade, essas exigências variam conforme a categoria de qualificação profissional.

Em qualquer um dos setores da indústria e da prestação de serviços, entre os trabalhadores semiquualificados e qualificados ligados à atividade principal, os cursos profissionalizantes de curta duração e os cursos de nível básico são mais solicitados; entre os técnicos de nível médio, são preferidas as habilitações técnicas de nível médio; entre os profissionais de nível superior, há uma preferência pelos cursos profissionalizantes de curta duração (cursos livres).

Para os mesmos dois setores, entre os todos os trabalhadores da área administrativa, exceto os técnicos de nível médio, dos quais são mais exigidas habilitações técnicas de nível médio, para as demais categorias de qualificação profissional, a preferência recai também sobre os cursos profissionalizantes de curta duração (cursos livres).

A preferência dos empregadores pelos cursos de curta duração (cursos livres), no caso do pessoal administrativo, pode indicar que as instituições de educação profissional não oferecem, na modalidade nível básico, ensino profissionalizante

com as características dos cursos livres de curta duração que estão, portanto, em sintonia com as expectativas dos empregadores.

Esse pode ser um indicador importante para as instituições de educação profissional pensarem em diversificar sua oferta de ensino profissionalizante não apenas nos títulos, mas em suas modalidades, incorporando aos cursos de educação profissional de nível básico que podem oferecer a qualquer momento, sem quaisquer tipos de restrições impostas pelos órgãos normativos, os elementos encontrados em alguns cursos profissionalizantes livres ministrados por instituições idôneas.

A Paer investigou ainda a importância, na perspectiva dos empregadores, da participação de algumas rotinas de trabalho desenvolvidas pela maior parte dos empregados das várias categorias de qualificação ocupacional, tanto as ligadas à atividade principal quanto relacionadas ao apoio administrativo, quer na indústria ou na prestação de serviços. Em seguida, solicitou que os empregadores se posicionassem, agora, sobre as mesmas atividades, agora entendidas como carências que, na sua avaliação, comprometem o desempenho profissional da maioria de seus empregados. As eventuais diferenças observadas entre as rotinas e as respectivas carências indicam o esforço de qualificação profissional a ser despendido para que o desempenho dos trabalhadores se aproxime mais das expectativas dos empregadores.

O uso de microcomputadores, como se supunha, revelou-se uma rotina disseminada nos dois setores econômicos examinados, sobretudo entre as categorias de qualificação ocupacional mais elevadas, sua participação é maior entre os trabalhadores administrativos que entre seus colegas diretamente relacionados à atividade principal. Seu uso foi considerado também uma rotina importante entre os técnicos de nível médio e tem até alguma expressividade entre os trabalhadores qualificados, no caso do setor de serviços. Deve-se registrar, contudo, que essa rotina está mais presente entre o pessoal ligado à atividade principal do setor de serviços do que entre seus correspondentes da indústria.

Esses dados apontam para a necessidade de se incluir a informática como componente curricular de todas as modalidades de educação profissional e não apenas dos cursos de habilitação profissional, como é preciso também incluí-la nos cursos de qualificação profissional e até naqueles de educação profissional de nível básico. Finalmente, deve-se dar especial atenção à participação desse componente nos currículos de educação profissional voltada à formação dos trabalhadores que oferecem suporte administrativo à atividade principal, pois foi justamente neste grupo que essa rotina se revelou mais importante.

O uso do conhecimento de língua estrangeira revelou-se pouco importante, com alguma expressão apenas na categoria de qualificação ocupacional dos profissionais de nível superior do setor de serviços, tanto do pessoal ligado à atividade principal, como do pessoal administrativo.

Da mesma forma, a carência de noções básicas de língua estrangeira foi percebida pelos empregadores como pouco importante, embora sua incidência tenha sido maior nas categorias de qualificação ocupacional de técnicos de nível médio e de nível superior, e mais elevada no setor de serviços do que na indústria.

Os dados relativos às rotinas de trabalho que envolvem conhecimento técnico atualizado apontam para indicadores importantes, quando comparados às informações sobre carência de conhecimentos específicos da ocupação, para a indústria e para a prestação de serviços, do pessoal ligado à atividade principal e do administrativo

Afinal, se parece natural que as rotinas envolvendo conhecimentos técnicos atualizados sejam mais importantes quanto mais elevada for a categoria de qualificação ocupacional examinada, sobretudo entre os técnicos de nível médio e o pessoal de nível superior, o exame de suas carências evidencia um descompasso entre as expectativas que os empregadores têm da força de trabalho e as reais condições desses mesmos trabalhadores em atender a tais expectativas, em todas as categorias de qualificação ocupacional, inclusive nas mais elevadas.

Tal desajustamento indica, no caso dos trabalhadores que passaram por algum tipo de qualificação profissional, sobretudo aqueles das categorias de qualificação ocupacional inferiores, mas não apenas delas, que pelo menos parte das ações de educação profissional oferecidas não atendeu integralmente às necessidades dos empregadores, e isso merece consideração por parte das instituições de ensino profissionalizante, que devem procurar adequar o currículo de seus cursos às expectativas do setor produtivo.

O emprego de técnicas de qualidade percebidas no Estado de Goiás como rotinas de trabalho relativamente disseminadas, mais freqüentes nas categorias de qualificação ocupacional mais elevadas, encontra-se distribuído pelas várias categorias de qualificação ocupacional, naquelas ligadas à atividade principal e nas relacionadas ao apoio administrativo, dos dois setores econômicos estudados.

O exame dessa variável aponta para a necessidade de superar, ainda no plano da capacitação profissional, uma carência de caráter mais amplo e que diz respeito à dificuldade de se aprender novas habilidades e funções, o que prejudica principalmente os trabalhadores das categorias de qualificação ocupacional inferiores, sobretudo os ligados à atividade principal de serviços e da indústria.

Além de procurar integrar esse objetivo à sua proposta pedagógica, as instituições de educação profissional devem cuidar da questão concreta que envolve a incorporação de novos valores e práticas das forças produtivas aos seus programas, como é o caso da qualidade, dando à qualidade o tratamento de componente curricular essencial, para assegurar sua presença no perfil profissional dos egressos de todos os cursos oferecidos. É importante ressaltar que o conceito de qualidade, embora tenha sido criado no ambiente industrial, vem sendo cada vez mais utilizado em outras atividades econômicas, como é o caso dos serviços, o que justifica sua introdução em todos os programas de educação profissional, quaisquer que sejam as áreas profissionais e as modalidades contempladas.

A rede básica e o uso de matemática básica são muito frequentes nos dois setores da economia estudados, para os trabalhadores ligados e para os não-

ligados à atividade principal, especialmente se mais elevada for a categoria de qualificação ocupacional examinada. A matemática básica foi considerada essencial para o pessoal ligado à atividade principal das indústrias. As carências referentes à redação e à matemática básica deveriam ser, supostamente, supridas pela educação básica no ensino fundamental e no médio, mas a incidência relativamente elevada de suas respectivas carências, sobretudo nas categorias de qualificação ocupacional mais baixas, aponta para deficiências na educação básica, principalmente no ensino fundamental, que comprometem o desempenho dos trabalhadores e prejudicam inclusive sua capacidade de desenvolver novas habilidades e funções. Tais carências poderiam ser eventualmente sanadas com programas instrumentais, voltados para a solução dos problemas profissionais mais freqüentes.

Há ainda um outro grupo de três rotinas de trabalho (expressão e comunicação verbal, contato com clientes e trabalho em equipe) que, embora estejam presentes em todas as categorias de qualificação ocupacional, para os trabalhadores ligados e os não-ligados à atividade principal, são mais freqüentes nas categorias mais elevadas e caracterizam um conjunto de competências imprescindíveis ao bom desempenho profissional esperado dos trabalhadores nos dias de hoje. Sabe-se que, no caso específico dos trabalhadores com função de supervisão, são particularmente essenciais as competências relacionadas à expressão e comunicação verbal e trabalho em equipe, esta última considerada a mais relevante em todas as categorias de qualificação ocupacional, para o pessoal ligado e não-ligado à atividade principal, nos dois setores estudados.

Como seria de se esperar, a falta de habilidade para lidar com clientes, no setor de serviços, no caso específico do pessoal ligado à atividade principal, é mais considerada do que para o setor industrial, uma vez que uma das características do setor de serviços é justamente a de colocar face a face o profissional prestador de serviços e seu cliente. Assim mesmo, não se deve diminuir sua importância para os demais setores de atividade, pois parece estar crescendo a importância do conceito de *cliente interno* nas relações intra-institucionais.

As instituições de educação profissional devem zelar para que essa competência e as outras duas (expressão e comunicação verbal e, sobretudo, trabalho em equipe) sejam desenvolvidas em todos os programas que oferecem, inclusive na perspectiva instrumental, ou seja, aplicadas a situações concretas de trabalho e seu desenvolvimento deve ser assegurado, ao longo de todo o tempo de duração dos programas, a partir de estratégias de ensino que estimulem e valorizem o uso da linguagem verbal e do trabalho em grupo.

Ainda na área dos recursos humanos, tanto para o pessoal ligado e não-ligado à atividade principal, alguns instrumentos utilizados pelas empresas na seleção de candidatos às vagas disponíveis se destacaram mais que outros, como a entrevista com o contratante, a análise do currículo, os testes de conhecimentos práticos e as recomendações/indicações.

A importância atribuída à entrevista, por exemplo, um dos instrumentos apontados é um fator relevante para que as instituições de educação profissional sintam a necessidade de incorporar em seus currículos atividades especificamente voltadas ao desenvolvimento de atitudes e comportamentos adequados às situações de entrevista, a fim de melhorar as condições de absorção dos egressos pelo mercado de trabalho, sobretudo dos jovens sem experiência profissional.

Com relação aos currículos, o que o empregador deseja, realmente, é perceber em que medida sua análise permite avaliar se a experiência profissional é compatível com o perfil do cargo que ele pretende ocupar. Essa exigência é uma barreira quase intransponível para os jovens sem experiência profissional, mesmo qualificados, obterem seu primeiro emprego, e indica que é imprescindível as instituições de educação profissional introduzirem em seus currículos estratégias de ensino-aprendizagem que os empresários entendam ser equivalentes a uma experiência profissional efetiva. Essa providência, além de aprimorar a formação prática dos alunos, contribui para melhorar sua posição na disputa por uma vaga no mercado de trabalho.

Há, ainda, a precedência dos testes de conhecimentos práticos sobre os teóricos, nos dois setores analisados, para o pessoal ligado e o não-ligado à

atividade principal, em todas as categorias de qualificação profissional. Ao contrário do que poderia se supor, os testes práticos são mais considerados que os teóricos, até mesmo nas categorias de qualificação ocupacional mais elevadas. Um fenômeno que parece revelar o interesse dos empregadores, sem desprezar os conhecimentos teóricos profissionais, em avaliar se a teoria esta de acordo com a perspectiva prática profissional do candidato, qualquer que seja ela.

A Paer investigou, ainda, no Estado de Goiás, a natureza das relações das empresas com as instituições de educação profissional. Dentre as várias modalidades de relacionamento sugeridas (recrutamento de egressos das escolas, contratação de serviços especializados, acolhimento de alunos em estágios, oferta de estágios nas empresas aos professores das escolas, participação desses professores em projetos das empresas, desenvolvimento de treinamento de funcionários, participação das empresas na definição dos currículos das escolas, cessão de equipamentos e insumos, e prestação de auxílio financeiro), destacaram-se apenas aquelas consideradas mais tradicionais, ou seja, as empresas cedendo suas instalações como campo de estágio para os alunos das escolas e recrutando profissionais entre os egressos dos cursos oferecidos pelas escolas profissionalizantes. Quanto ao treinamento de funcionários nas escolas, as instituições do sistema S e do Sebrae aparecem como as mais utilizadas pelas empresas.

A baixa participação das demais modalidades de relacionamento apontada pela pesquisa e o grande número de respostas sobre a inexistência de relacionamento com as escolas profissionalizantes são determinantes para que as duas partes envolvidas passem a incrementar seus vínculos, tornando os esforços de qualificação profissional mais efetivos.

Finalmente, a Paer investigou o perfil do pessoal ocupado, por sexo, da indústria e da prestação de serviços no Estado de Goiás e, forma geral, o sexo masculino aparece como majoritário entre o pessoal ocupado nas unidades locais pesquisadas, contudo, a participação das mulheres na força de trabalho no setor serviços é maior que na indústria.

Quando se desagrega o pessoal ocupado assalariado, segundo trabalhadores e os não-ligados à atividade principal, para cada um dos dois setores econômicos examinados, verifica-se que há supremacia dos homens, mas a participação mulheres é superior a dos homens entre o pessoal não- ligado à atividade principal do setor serviços. Apenas o segmento de saúde conta com maioria de mulheres.

Em relação ao setor agropecuário, o Sudoeste Goiano – região reconhecida pelos agentes locais como a área de inserção da EAFRV – está passando por um novo patamar de desenvolvimento neste final de década, em que a dinâmica é regida pela instalação dos complexos agroindustriais da Perdigão e da Gessy.

Esse novo modelo que se estabelece na região assenta-se sobre uma agricultura desenvolvida com alto padrão tecnológico. O clima e a qualidade dos solos da região, conjugados ao amplo uso de insumos modernos (defensivos agrícolas, herbicidas, equipamentos e maquinários, principalmente colheitadeiras) e às práticas de cultivo (plantio direto), reduzem drasticamente o número de trabalhadores necessários para a execução de tarefas durante o ciclo produtivo das principais lavouras – milho e soja.

O estabelecimento dos complexos agroindustriais na região afeta essas tendências em dois aspectos não necessariamente competitivos. Por um lado, com a Perdigão, há um reforço dessa agricultura moderna, na medida em que os grãos passam a ser um insumo para as criações (aves e suínos), não alterando o padrão da agricultura praticada e os agentes agrícolas no interior da área sob sua influência. Os criadores manterão suas lavouras de grãos, abastecendo a fábrica de rações desse complexo.

Por outro lado, com a Gessy, ocorre uma potencialização do uso de equipamentos já disponíveis entre os produtores – equipamentos de irrigação, sem alterar o perfil tecnológico da agricultura regional. Porém, ao incrementar o cultivo do tomate e podendo introduzir outros cultivos (espécies olerícolas não presentes regionalmente de forma significativa), altera aquela empresa o perfil das explorações agrícolas e o padrão agrícola no que se refere à demanda de mão-

de-obra, acrescentando novos agentes (produtores e trabalhadores rurais) ao cenário agrícola regional.

Vale destacar que o deslocamento desses complexos para a região assenta-se em expectativas próprias de expansão econômica e nos incentivos públicos, municipais e estaduais, absorvendo grandes volumes de recursos. Esses recursos públicos são alocados por meio de incentivos fiscais e pela participação direta dos governos nos empreendimentos: construção de poços artesianos e estradas, fornecimento de energia elétrica, doação de terrenos e material de construção, além da disponibilização de máquinas.

A implantação dos complexos agroindustriais, além de demandar recursos próprios e públicos para vultosos investimentos produtivos, apontam para um aumento na demanda de investimentos na área social. Isso porque o advento da industrialização tem incrementado o fluxo migratório para a região, principalmente em Rio Verde, sede das novas empresas, o que vem aumentando a demanda por serviços públicos.

Desta forma, a região passa por um momento de transição entre o passado, determinado pela dinâmica agroexportadora, e o futuro, orientando para a dinâmica da industrialização. A concretização dessa transição, com a consolidação da industrialização, ainda é uma questão a ser resolvida, pois resulta de fatores conjunturais e estruturais relacionados ao desenvolvimento econômico, social e político do país.

O processo de industrialização, lastreado nos complexos agroindustriais da Perdigão e da Gessy, tem um período de maturação, visto que a previsão de sua concretização é esperada somente para os próximos anos. Mesmo assim, já está gerando uma série de expectativas na população local e nos contingentes chegados de outras regiões, principalmente no que diz respeito à melhoria da qualidade de vida e das condições de emprego.

Esse novo momento de desenvolvimento, em que se conjugam a industrialização e o crescimento demográfico, chama a atenção sobre a educação, uma vez que, de acordo com agentes locais, o fluxo migratório traz um grande

contingente de mão-de-obra desqualificada e com baixa formação educacional, aumentando significativamente a concentração local desse tipo de mão-de-obra. O município de Rio Verde, onde se concentra o fluxo migratório, tem 76% da população adolescente fora da escola e apresenta uma taxa de analfabetismo de 20% de sua população com 15 anos e mais. Mantida tal situação, a mão-de-obra migrante e a local não serão absorvidas pelo processo de industrialização que se inicia, por conta do patamar mínimo de empregabilidade que as indústrias estão exigindo, que é a formação básica no ensino fundamental, além da qualificação.

Essa situação soma-se a uma realidade de empregabilidade no meio rural local, em que o modelo agropecuário calcado na tecnificação e na intensa absorção de inovações tecnológicas, além de ser poupador de mão-de-obra, exige cada vez mais a qualificação dos que estão empregados.

As novas e antigas exigências de empregabilidade encontram em Rio Verde, segundo vários agentes entrevistados, um ambiente que se configura desfavorável ao aproveitamento da mão-de-obra local. As previsões, que já se concretizam, de um acelerado crescimento populacional, tendem, inevitavelmente, a agravar a situação do emprego na região e, principalmente, no município de Rio Verde.

O novo modelo, assentado na industrialização local de aves, suínos e atumados, gera uma expectativa de progresso que também está baseada na geração de novos empregos, tanto no setor rural como no urbano. Entretanto, traz consigo novas exigências de empregabilidade, além da qualificação técnica, para a mão-de-obra da região do Sudoeste Goiano.

Essa exigência difere do momento anterior, no qual o problema da qualificação era resolvido no âmbito da propriedade e com cursos periódicos, visto que a adequação qualitativa da mão-de-obra se processava conjuntamente com as transformações ocorridas pela absorção de inovações tecnológicas, em que se incorporavam ao saber do trabalhador, os padrões de funcionamento das máquinas e equipamentos e do uso de insumos químicos. A qualificação realizava-se, nesse caso, através de ajustamentos de habilidades e, também, na

transferência de conhecimentos dos mais experientes para os menos, no âmbito da produção e da propriedade.

Os empresários rurais investem e investiram pouco na educação formal dos trabalhadores. Os novos industriais exigem a educação formal – a Gessy tem como patamar mínimo para contratações o ensino médio completo e a Perdigão o ensino fundamental –, fazendo com que a educação represente um papel-chave na transição entre o antigo e o novo modelo de desenvolvimento regional.

Esta exigência aumenta de acordo com os postos ou funções que o empregado assume, trazendo consigo um novo papel para as grandes empresas na formação de seus funcionários.

Recente reportagem publicada no jornal Gazeta Mercantil¹ destaca que a reciclagem e a complementação educacional estão sendo “assumidas pelas organizações, que abandonam o treinamento rápido em áreas específicas para oferecer um enfoque mais estratégico, completando a formação dos funcionários”. Esse enfoque mais estratégico é a educação corporativa – nome dado aos cursos encomendados por empresas junto à instituições de ensino –, que visa, segundo a reportagem, melhorar a gestão dos negócios e, conseqüentemente, ganhar competitividade e dar melhor atendimento ao cliente. Esta é uma prática que já vem sendo adotada por empresas de diversos setores, do porte da Credicard, Siemens, Promom, Ericson, Volkswagen, Natura e IBM, envolvendo instituições como a Escola Politécnica e a Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas da USP, Fundação Getúlio Vargas, Escola Superior de Propaganda e Marketing e mesmo universidades estrangeiras.

Os cursos são ministrados no nível de pós-graduação dentro de uma visão que compreende os programas de melhoria de qualidade de produtos e serviços. Segundo o diretor da Fundação Vanzolini, ligada à Escola Politécnica, a receita da instituição – via educação corporativa ou cursos “in company” – cresceu muito “na onda do ISO 9000”, tornando-o um negócio rentável para as instituições de ensino.

¹Jornal Gazeta Mercantil, pg.C-8, 25/01/99.

Mesmo que direcionados àqueles que ocupam postos superiores, esses cursos retratam a preocupação da empresa no preparo de seus quadros – não só dos mais bem posicionados. Os programas de melhoria de qualidade são desenvolvidos de forma continuada e extensivos a todos os setores e escalões da empresa.

Um pressuposto para o sucesso desses programas de melhoria de qualidade é o nível educacional de seus funcionários, até mesmo dos que ocupam postos hierarquicamente inferiores. As empresas passam a estimular ou oferecer cursos para seus atuais funcionários, exigindo nas contratações pelo menos a formação básica de primeiro ou segundo grau, relegando para segundo plano os quesitos de qualificação que são mais facilmente preenchidos por treinamentos realizados pela própria empresa ou por instituições especializadas, como Senai e Senar, por exemplo.

Isto se dá, em parte, pelo conjunto de funções que os trabalhadores (“operários multifuncionais”) passam a exercer dentro de seu setor e deste em relação aos outros. Não se trata mais de um trabalhador que saiba operar bem um determinado equipamento ou máquina, mas sim que consiga aferir a qualidade do trabalho executado, através de indicadores, propondo melhorias nele em relação ao equipamento e ao processo, além da manutenção do equipamento e limpeza do local de trabalho, entre outras. Esta multifuncionalidade do trabalhador, num contexto concorrencial, relaciona-se diretamente à redução dos custos de produção e aumento da competitividade da empresa.

O novo padrão de desenvolvimento que está sendo implantado no Sudoeste Goiano, calcado nos complexos agroindustriais de aves, suínos e tomates, encontra-se em consonância com esses valores gerenciais. A escolha da Fesurv, em detrimento da EAFRV, pela Perdigão e agentes públicos locais, para o desenvolvimento de programa de formação de mão-de-obra de agrônomos e zootecnistas e para a instalação de laboratório, voltados aos aspectos relacionados à produção de aves e suínos nas granjas, reforça essa tendência, mesmo que na escolha os aspectos políticos tenham pesado, como relatado em entrevista com a direção da Perdigão. Nesse aspecto, contou pontos o maior poder de articulação da Fesurv com os poderes públicos municipal e estadual.

Destaca-se, ainda, que as exigências de escolaridade mínima relacionam-se com as técnicas de gestão de mão-de-obra nos aspectos subjetivos que conformam o trabalhador dessas empresas, no sentido das expectativas de

ascensão aos postos hierárquicos superiores. Um baixo grau na formação educacional inviabiliza esse mecanismo.

É fundamental saber se os agentes locais, públicos e privados vão suplantar essa nova exigência, ampliando a capacidade educacional da região para superar tal exigência da empregabilidade no tempo ditado pela necessidade da indústria e, com isso, possibilitar que essa indústria possa absorver a mão-de-obra local, sem a necessidade de importar mão-de-obra de outras regiões para atender suas demandas.

Se, por um lado, ocorre essa defasagem entre as necessidades das indústrias e o tempo necessário para a formação educacional da população local, por outro, novas necessidades surgem no desenvolvimento da industrialização, vale dizer a demanda por serviços públicos e privados nas áreas da saúde, educação, comércio e administração, os quais também exigem um patamar mínimo de formação educacional.

A EAFRV concentra todos os esforços na consolidação do seu projeto de reestruturação educacional apoiado nos recursos do Proep, na expectativa de vir a participar deste novo momento de industrialização que se inicia na economia regional do Sudoeste Goiano.

O projeto de reestruturação da EAF de Rio Verde acontece num momento ímpar de mudança na economia, em que a educação tem um papel-chave na questão do emprego, já que a educação formal e a qualificação profissional constituem-se em atributos condicionais de empregabilidade. Resta saber se esse processo de reestruturação da Escola está inserido no novo contexto.

Esse é um dilema, entre outros, que a Escola necessita refletir no seu processo de reestruturação que, segundo as expectativas internas de alunos e professores, colocará a Escola em consonância com o novo patamar de desenvolvimento local, comandado pelos complexos agroindustriais da Perdigão e da Gessy. É esta reflexão que embasou toda a justificativa para a reestruturação em curso.

O paradoxo dessa reestruturação é que ela foi definida a partir das expectativas internas da EAF de Rio Verde e não das expectativas do conjunto de agentes locais (econômicos, sociais e políticos).

A Escola está pretendendo não mais ministrar o ensino médio, enquanto a Perdigão e a Gessy têm exigências mínimas nos atributos básicos de empregabilidade. Essa exigência de escolaridade e qualificação dos complexos se reproduz num processo em cadeia junto às indústrias complementares – fornecedoras de materiais e serviços –, bem como junto ao comércio, ao setor de serviços e ao agropecuário local, que também estão exigindo maior escolaridade, o que agrava a questão do emprego da mão-de-obra não qualificada na região. E isso ocorre num momento em que o mercado de trabalho já se encontra bastante tenso em virtude do fluxo migratório e do recorrente desemprego.

A EAFRV, com o encerramento de suas atividades de formação no ensino médio, retira de sua competência uma das formas possíveis de vir a participar do novo modelo de agroindustrialização que ocorre no Sudoeste Goiano. Isso poderá agravar a situação do ensino local, principalmente em Rio Verde – município que sofre maior impacto pela industrialização e pelo fluxo populacional –, pois não dispõe de uma oferta suficiente de escolas.

A EAFRV supõe que vai participar da industrialização através de sua especialização em cursos de qualificação técnica, como também ministrando cursos que abarcam outros níveis de escolaridade, além daqueles de treinamento e de aperfeiçoamento profissional. Essa pretensão responde a uma das exigências de empregabilidade, mas, para concretizar suas expectativas, a EAFRV terá que suplantar alguns entraves em seu caminho para a reestruturação.

O primeiro entrave diz respeito à sua pouca expressão junto aos agentes locais, haja vista que sua participação na comunidade local, como instituição, é muito incipiente, pois restringe-se às atividades no âmbito da própria Escola. Todos os agentes entrevistados manifestaram pouco conhecimento do que acontece na Escola, até mesmo de sua reestruturação pelo Proep. Nenhum dos entrevistados, excluindo o representante do poder público, sabia que a Escola receberia recursos

para sua reestruturação, apesar dos anúncios de tais recursos em rádio e jornais locais, o que revela o fraco relacionamento da Escola com a comunidade local. Por outro lado, todos os agentes manifestaram-se sobre o excelente curso de ensino médio que a Escola oferece para a região.

Outro entrave existente e que decorre do “desconhecimento” da EAFRV, diz respeito ao fato de que os agentes somente vislumbram o sistema “S” de formação (Senai, Senac e Senar) e a Fesurv como instituições para equacionar a demanda por mão-de-obra qualificada. Para a EAF firmar-se neste campo da qualificação técnica, terá que ser competitiva, enfrentando seus concorrentes locais e apagando sua imagem de instituição voltada somente à formação de técnicos agrícolas.

Finalmente, um outro entrave que determina sua condição de não participante do processo de industrialização refere-se à clara intenção dos representantes dos complexos que estão se instalando no Sudoeste Goiano de não absorverem técnicos agrícolas, preferindo aqueles de nível superior. Isso se deve não só ao padrão tecnológico e gerencial adotado pela empresa e pela racionalidade nos custos e benefícios do profissional a ser contratado, mas também ao convênio já firmado com a faculdade local. Ou seja, a Perdigão, no curto prazo, terá à disposição profissionais (agrônomos, veterinários, zootecnistas) formados de acordo com as suas necessidades.