

MINISTÉRIO DO INTERIOR
SUPERINTENDÊNCIA DO DESENVOLVIMENTO DA REGIÃO SUL
S U D E S U L

" PROJETO DO DIAGNÓSTICO DE RECURSOS HUMANOS DA REGIÃO SUL "

documento preliminar
destinado a debate

Julho de 1969

"PROJETO DO DIAGNÓSTICO DE RECURSOS HUMANOS DA REGIÃO SUL"

documento preliminar
destinado a debate

0

O presente documento foi elaborado
por técnicos do Grupo de Trabalho
de Recursos Humanos da SUDESUL.

Luiz Carlos Silva

André Geraldo Velho Cirne Lima

Vera Aparecida Becker

ÍNDICE

- I APRESENTAÇÃO

- II ANÁLISE DA PLANIFICAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS
 - Introdução
 - Conceituação
 - Planificação de Recursos Humanos e Planificação da Educação

- III RECURSOS HUMANOS E DESENVOLVIMENTO BRASILEIRO
 - Considerações Gerais
 - Processo de Planificação

- IV PLANIFICAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS NA REGIÃO SUL
 - Antecedentes
 - Diagnóstico de Recursos Humanos

- V BIBLIOGRAFIA

I - APRESENTAÇÃO

É com grande satisfação que apresentamos o presente documento, que resultou do esforço desenvolvido pelos técnicos que constituem o Grupo de Trabalho designado para implementar o Projeto Diagnóstico de Recursos Humanos da Região Sul.

Este projeto constitui, indubitavelmente, uma das mais importantes contribuições da Superintendência do Desenvolvimento da Região Sul para acelerar os mecanismos de desenvolvimento regional.

O fator humano, sempre presente em nossas preocupações, é o começo e o fim do desenvolvimento integrado, harmônico e crescente, que se constitui na política firmada pelo Ministério do Interior e peça integrante dos objetivos fundamentais do Governo Federal.

Ao ensejo da realização deste magnífico conclave, congratulamo-nos, pessoalmente, com os seus participantes, assim como com as entidades por eles representadas.

Temos a certeza de que a SUDESUL poderá realizar, em sua plenitude e com o maior êxito, a tarefa de coordenação superior que lhe foi conferida pelo Centro Nacional de Recursos Humanos, visto que contará com a indispensável e competente colaboração dos órgãos que, em sua área de ação, se preocupam com a problemática dos recursos humanos.

Porto Alegre, 7 de julho de 1969

Eng. Paulo Affonso de Freitas Melro
SUPERINTENDENTE

II - ANÁLISE DA PLANIFICAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

INTRODUÇÃO

No decorrer dos últimos quinze anos, grande parte dos países em desenvolvimento vem elaborando planos, objetivando elevar o nível de vida de suas populações. Entretanto, apesar do aperfeiçoamento continuado no emprego da técnica do planejamento, esses planos perderam muito de seu alcance e validade visto que nêles pouca ou nenhuma atenção é dada ao tratamento da problemática de recursos humanos.

Dentre as razões de tais lacunas temos que: as economias em desenvolvimento caracterizam-se pela escassez de mão-de-obra qualificada no setor moderno; excedente de mão-de-obra não qualificada, tanto nos setores modernos como nos tradicionais,² e escassez de capital. Decorre daí que os planos são elaborados visando, implícita ou explicitamente, incrementar a formação de capital e lograr o financiamento externo, através de esquemas ordenados de crescimento econômico.

Sabe-se porém, que o excesso de mão-de-obra se constituiu num problema a exigir tratamento especial, principalmente no que diz respeito a sua utilização e formação. É imprescindível ao êxito do plano que, no momento em que se necessite, se possa contar com o número requerido de elementos qualificados.

A qualificação da mão-de-obra exige recursos financeiros e se o plano os carrear apenas para inversões materiais, pouco ou nada restará à preparação do elemento humano. Assim sendo, o país que subestime o elemento humano omitirá a possibilidade de aproveitar devidamente um importante fator de produção, representando potencialidades essenciais ao seu desenvolvimento.

Entretanto, nos últimos anos e, cada vez mais, os países em desenvolvimento - particularmente no caso da América Latina - tomam consciência de seus problemas relacionados com emprego e mão-de-obra e da necessidade de adotar disposições gerais em matéria de política e planificação de recursos humanos.

Neste sentido, cabe salientar a contribuição prestada pela Organização Internacional do Trabalho OIT. A ação prática da Organização no continente americano se apoia essencialmente na "Declaração de Buenos Aires e em diversas resoluções adotadas pela Sétima Conferência dos Estados da América Membros da OIT (Buenos Aires, abril de 1961). A Organização vem colaborando de maneira eficaz com outras agências internacionais que exercem atividades no setor e/ou em áreas afins, tais como U.N.E.S.C.O., no que diz respeito à planificação da educação; C.E.P.A.L.; I.L.P.E.S. - Instituto Latinoamericano de Planificação Econômica e Social e O.E.A.

Em consequência, a Organização Internacional do Trabalho - OIT, tem se

pronunciado, através de recomendações, convênio e publicações diversas, sobre questões relativas à avaliação das necessidades futuras e presentes de trabalhadores de nível profissional, técnico e qualificado; sobre estudo das condições gerais de mercado de emprego e sobre o aperfeiçoamento de mecanismos e instituições tendentes a favorecer o melhoramento e a utilização dos recursos humanos dentro do marco dos planos de desenvolvimento.

Trabalhos como êsses, somados a "Convênio e Recomendações sobre Política de Emprego" - Conferência Internacional do Trabalho de 1964; proposição formulada pelo Diretor Geral da Organização à Conferência Internacional do Trabalho, em 1965; resoluções sobre planificação de mão-de-obra e sobre o plano de coordenação e desenvolvimento de programas de mão-de-obra nas Américas - Plano de Ottawa, decorrente da 8ª Conferência dos Estados da América Membros da OIT, reunida em Ottawa em 1966; levam a crer na consolidação das atividades da OIT, orientadas para a planificação dos recursos humanos e para a elaboração de políticas de emprego integradas no contexto global do planejamento.

CONCEITUAÇÃO

Traçadas breves considerações sobre a problemática de recursos humanos e o conseqüente tratamento merecido a nível regional, entendida a região como o continente latino-americano, julga-se oportuno abordar, mesmo em linhas gerais, os diferentes enfoques conceituais utilizados na análise do tema.

Como se declarou anteriormente, as inquietudes relativas a recursos humanos na América Latina são produto de uma crescente conscientização sobre diversos aspectos do fator humano e de sua importância num processo de desenvolvimento. O agravamento de alguns problemas e as exigências dos esforços de planificação, conduziram os países à elaboração de análises, estudos e planos sob a denominação genérica de recursos humanos.

O tratamento dado ao tema não teve um comportamento uniforme no que se refere à abordagem conceitual. Nos estudos e análises realizados deu-se ênfase, implícita e explicitamente, a certos aspectos, fatos, problemas ou objetivos julgados como mais relevantes por uma ou outra corrente de pensamento. Principalmente no caso latino-americano, a orientação seguida obedece, em linhas gerais, ao preconizado pelas várias aproximações conceituais oriundas de países desenvolvidos, atendendo ou não, às adaptações requeridas pelas características de cada país.

Assim sendo, os diferentes enfoques de recursos humanos se enquadram

em quatro grandes grupos, segundo trabalho elaborado por Esteban Lederman¹, perito da OIT:

- 1 - Problemas de desenvolvimento de Recursos Humanos;
- 2 - Aspectos Sociais do Trabalho;
- 3 - População e Fôrça de Trabalho;
- 4 - Problemas de Desemprego.

1 - Aproximações conceituais sobre problemas de desenvolvimento de recursos humanos.

Esse primeiro grupo de conceitos surgiu da necessidade de se concentrar esforços no campo da educação, tornando-se indispensável contar com indicadores sobre as necessidades de recursos humanos que requer o desenvolvimento e sobre os conhecimentos, habilidades e destrezas das pessoas que, potencialmente, pudessem ocupar os novos postos de trabalho. Subdivide-se em:

1.1 - Recursos Humanos de Alto Nível

Parte-se do princípio de que os recursos humanos estão constituídos pela soma de destrezas, conhecimentos e capacidades de todas as pessoas. Seu desenvolvimento está estreitamente vinculado à acumulação de conhecimentos e habilidades requeridas pelo processo de crescimento econômico, social, cultural e político. Assim sendo, dever-se-á dar ênfase à formação e utilização de recursos humanos de alto nível para serem empregados nas ocupações mais estratégicas, tais como: cientistas, engenheiros, médicos, o que se chama pessoal profissional; pessoal destinado aos postos de direção; professores qualificados para o ensino médio e superior e pessoal de nível médio para estrutura de apoio ao trabalho dos profissionais.

Dá-se um destaque especial à educação sistemática sem descurar para a importância do processo contínuo de capacitação² especialmente quando se refere aos conhecimentos adquiridos no emprego.

Sobre esse enfoque consulte-se os trabalhos de Frederick Harbinson e Charles Myers e estudos da OCDE (Organization for Economic Cooperation and Development) para o Projeto Regional Mediterrâneo.

- 1 - E. Lederman, "Los Recursos Humanos: Una Variedad de Enfoques. Algunas Consideraciones Generales", ILPES - División de Planificación de Recursos Humanos, 1968, mimeo.
- 2 - Héctor Correa, "The Economics of Human Resources", "Grukkerij Pasmans - Vid. Venenstrat. 76 - Den Haag, Nederland.

1.2 - Tentativa de Quantificação Global

Numa variação do enfoque anterior, tenta-se relacionar e medir a contribuição econômica da educação, saúde, nutrição, etc., através de funções de produção que incluem alguns desses aspectos como variáveis ou parâmetros. Essa é a corrente econométrica que concentra esforços em torno de uma quantificação global.

O embasamento teórico desse enfoque encontra-se detalhado em trabalhos de Héctor Correa e Jean Tinberger.

Segundo Héctor Correa "a função de produção da força de trabalho tem como principal insumo os seres humanos, os outros insumos são os fatores sócio-econômicos que os afetam. É evidente que o estudo dos insumos deve reduzir-se ao estudo das principais características do homem e dos fatores sócio-econômicos que de maneira mais intensa atuam sobre ele".²

Trata-se, também, de estimar os aumentos da produção ocasionados por mudanças que se refletem na quantidade e qualidade do trabalho. Assim, para que a produção aumente dever-se-á aumentar a correlação entre intensidade de capital e a educação da força de trabalho; considerada como fator determinante para o desenvolvimento.

1.3 - Determinação das necessidades de recursos humanos para fins de política educacional.

Da necessidade de planejar a educação observou-se, também, ser imprescindível projetar a demanda futura de mão-de-obra, com vistas à fixação de metas educacionais, buscando traduzir os indicadores econômicos gerais em necessidades de recursos humanos. Trata-se portanto, de prever o comportamento da estrutura ocupacional da economia e planejar o sistema educacional de modo a suprir a estrutura prevista com pessoal, quantitativa e qualitativamente, requerido. Supõe-se uma interligação entre níveis de produtividade - estrutura ocupacional - níveis de educação.

Assim, quando os déficits de mão-de-obra de qualquer dos níveis de educação não puderem ser cobertos, conter-se-á as metas de produção. Sendo uma das funções da educação habilitar a força de trabalho para as atividades produtivas, as decisões educacionais deverão atender às necessidades futuras de emprego, oferecendo ao mercado de trabalho a mão-de-obra requerida à manutenção e/ou crescimento dos níveis de produção.

Desta forma, acrescentar-se-á à função básica da educação, qual seja preparar social e culturalmente os indivíduos, a de atender ao desenvolvimento econômico.

Destaca-se, por outro lado, a necessidade de conhecer as novas tendên

cias da produção e tecnologia, prevendo, através delas, as mudanças na organização e uso dos recursos humanos e as conseqüentes modificações requeridas a longo prazo pelo sistema educacional.

Esse enfoque encontra-se detalhado em trabalhos de Herbert Parnes, Nino Novacco e Svimez.

2 - Aproximações conceituais sobre aspectos sociais do trabalho

2.1 - Sociedade, Produção e Trabalho

Em Sociologia o tratamento dos aspectos de mão-de-obra, da participação dos indivíduos no processo de produção e sua qualificação ou aprendizagem, tomam dois enfoques básicos:

2.1.1 - O primeiro visa o estudo das características da sociedade como um todo e a participação dos indivíduos no processo produtivo através das instituições, como elemento propulsor ou condicionante das mudanças sociais; - Sociologia do Trabalho na França -.

Sua preocupação básica são as mudanças que a sociedade do trabalho introduz na estrutura social, em condições inerentes ao processo de desenvolvimento.

O sistema industrial impõe sua própria estrutura de relações e requer a aceitação de um Sistema de Valores, que orienta a conduta dos indivíduos. Para a operacionalidade do Sistema, exige a determinação de papéis sociais, implicando numa série de obrigações específicas. Em resumo, o sistema social marca, em todo o sentido, a sociedade com seu próprio caráter, de modo que seus membros modelados pelo sistema, se transformam em recursos humanos.

No tratamento desta problemática foram realizados estudos sobre produtividade e condições de trabalho; interação entre trabalho e as demais relações de vida dos indivíduos e sobre os efeitos da nova situação do trabalho. Nesse último aspecto se considera o fato de que a crescente complexidade do processo industrial não só afeta os requisitos de qualificação da mão-de-obra, como também o contexto social do trabalho, operando mudanças.

Sobre esse enfoque consulte-se trabalhos de F.W. Taylor, E.V. Schneider e A. Touraine.

2.1.2 - No segundo enfoque, dá-se ênfase ao indivíduo participante no processo de produção, considerado fundamentalmente como elemento isolado do sistema social, somente relacionado com os diretamente a ele vinculados.

É a orientação da Sociologia industrial norte-americana, encarando a fá

brica com uma comunidade em si mesma:

Partindo dêsse princípio considera uma série de problemas relacionados com:

a) Eficiência humana, realizando estudos sôbre o trabalho que um indivíduo pode realizar - trabalho potencial - e o que realiza; estudos de seleção vocacional; técnicas de treinamento, administração de pessoal, etc.;

b) Observação de grupos de trabalho, visando coletar informações sôbre as relações entre os participantes de diferentes grupos;

c) Estudos de Sociologia das organizações, tentando determinar as relações psicológicas dos indivíduos, de acôrdo com as instituições as quais pertencem, sejam estas de organização formal, com hierarquia burocrática ou informal, onde as relações surgem espontâneamente em contato com o trabalho;

d) Estudos da comunidade de trabalho com um sistema social, a partir da análise da estrutura interna da indústria e das instituições.

Sôbre êsse enfoque consulte-se trabalhos de D.C. Miller e W.H. Form, G. Friedmann, J. Rothlisberger, Jean Reynaud e W.E. Morre.

2.2 - Relações de Trabalho

De acôrdo com êsse enfoque o sistema industrial é planejado, dirigido e controlado pelos dirigentes das emprêsas - públicas ou privadas - que desempenham um importante papel na classificação, previsão e ajustamento dos recursos físicos, financeiros e humanos para a produção. Daí, a quantidade e a qualidade de determinados recursos humanos influirá no processo de industrialização e, conseqüentemente, no desenvolvimento, dada a importância do pessoal dirigente e administrativo que requer.

Dá-se maior ênfase aos problemas de trabalho oriundos das relações entre dirigentes e trabalhadores, principalmente no sistema industrial, cuja organização gera um conjunto de regras que determinam, em última instância, o desenvolvimento e utilização da fôrça-de-trabalho. Dá-se ênfase, também, às relações emprêsa-sindicatos, os quais participam na obtenção, formação e utilização dos recursos humanos.

Sôbre o tema consulte-se trabalhos de F. Harbinson, C. Myers, Clark Kerr e John Dunlop.

3 - Aproximação conceitual sôbre População e Fôrça de Trabalho

Êsse enfoque se detém no estudo das relações de população com os demais aspectos do desenvolvimento tentando, básicamente, determinar o impacto do crescimento demográfico sôbre a fôrça de trabalho. Analisa a utilização dos grupos que a com

põe, tais como idade, sexo, sua distribuição geográfica (zonas urbanas e rurais), raças e tipos de atividade, etc.; bem como estuda os fatores econômicos e sócio-culturais do país ou de regiões específicas.

A magnitude da força de trabalho resulta do tamanho da população, da distribuição desta por grupo de idade e sexo e da proporção de pessoas economicamente ativas dentro de cada um desses grupos. Este último aspecto está estreitamente vinculado à estrutura econômica do país e à importância relativa das atividades vinculadas a um ou outro setor da economia.

Pressalta-se o trabalho de J. Elizaga "Mano de Obra".

4 - Aproximações conceituais sobre problemas de desemprego

Das aproximações conceituais apresentadas, as diretamente relacionadas com os problemas de desemprego têm sido ultimamente as mais seguidas no tratamento da problemática de recursos humanos na América Latina. Essas são: desemprego conjuntural, desemprego estrutural e, num meio termo, as medidas a curto prazo.

4.1 - Desemprego Conjuntural

A noção de desemprego conjuntural toma forma clara na teoria Keynesiana. Os economistas clássicos julgavam o desemprego como consequência de um estado de desequilíbrio do sistema econômico. O pleno emprego seria restabelecido automaticamente pelo equilíbrio para o qual tenderiam as forças do mercado.

Keynes, criticando o pensamento clássico, colocava dúvidas quanto ao reajustamento rápido, incluindo novas relações importantes quanto ao problema de ocupação: desemprego voluntário, rigidez de salários devido a mecanismos institucionais e a dependência do nível de emprego à demanda efetiva.

Em linhas gerais, o desemprego conjuntural surge em situação de crise econômica de curto prazo. Uma economia desenvolvida - observa Keynes - atravessava crises periódicas causadoras de oscilações do nível de emprego. A grande depressão de 1929 serviu de pano de fundo às análises Keynesianas.

Com base nesses fatos, pôde ele revelar a importância da política econômica governamental na reativação econômica e, conseqüentemente, nos níveis globais de emprego.

4.2 - Desemprego Estrutural

Os problemas de desemprego e de subemprego são conseqüências das limitações do sistema econômico no que se refere à oferta de oportunidades de trabalho, marginalizando grande parte da população ativa.

Esse fenômeno é frequente nos países em desenvolvimento e se faz sentir de maneira mais acentuada nas zonas rurais, tendo em vistas as altas taxas de natalidade, o lento crescimento da produção do setor e o sistema de distribuição das terras.

Por outro lado, o processo de migrações rural-urbana conduz a um crescimento vertiginoso dos centros urbanos, ocasionando a incapacidade de absorção produtiva de grandes contingentes de mão-de-obra levando, em consequência, à marginalização numerosos grupos populacionais. Acrescente-se o fato de que os trabalhadores oriundos da zona rural, dada a pouca ou nenhuma qualificação, dedicam-se a atividades de baixa produtividade, gerando sérios problemas de subocupação que, especialmente nos países latino-americanos, tanto no campo como nas cidades, vem se tornando cada vez mais graves.

Assim, a desocupação é um problema resultante do comportamento, estrutura e formação histórica da economia e a maneira de superá-la está vinculada à política de desenvolvimento.

Os elementos mais característicos dessa aproximação conceitual se relacionam com o pensamento da CEPAL.

4.3 - Políticas de Emprego a Curto Prazo

Para esta corrente de pensamento o objetivo em matéria de emprego consiste em; a curto prazo, oferecer trabalho a todos os que o buscam, quer seja como atividade principal, quer especificamente para os desempregados e subempregados, ou ainda, como complementação ao trabalho que exercem.

Dever-se-á, também, ampliar a oferta de emprego para fazer frente à demanda resultante da expansão demográfica.

A respeito desse enfoque consulte-se trabalhos da OIT e U.S. Department of Labor.

PLANIFICAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS E PLANIFICAÇÃO DA EDUCAÇÃO

É comum que a expressão "recursos humanos" seja empregada, em sua aceção mais ampla, para designar indistintamente "planificação de recursos humanos" e "planificação da educação", quando se trata de estudos relativos à preparação profissional da mão-de-obra.

Na realidade, essas duas expressões se referem a coisas distintas em si mesmas e, muito embora a preparação profissional interesse a ambas, cada uma dessas áreas do planejamento tem objetivos próprios. Daí julgar-se necessário, para uma

perfeita compreensão do tema, tecer algumas considerações em torno de recursos humanos e de educação.

Segundo Héctor Correa "o homem intervém de duas maneiras nos fenômenos econômicos: como fator de produção e como objetivo final dos processos sócio-econômicos. O estudo dos elementos que exercem influência em sua capacidade de trabalho e, por esse meio, na produção - ou seja, a análise dos seres humanos como fator de produção - se denomina, em economia, recursos humanos".³

Cabe esclarecer, que a citação desse conceito não implica em que se eleja determinada teoria dentre as descritas no item anterior², nem que a função produtiva do homem exclua outras funções que lhe são inerentes, ou que se julgue o elemento humano meramente como meio de produção. Pretende-se, isto sim, definir sua participação como elemento dinâmico do processo de desenvolvimento.

Dentro dessa definição, os objetivos da planificação de recursos humanos abrangem dois aspectos: um que se refere ao indivíduo e outro que se vincula ao meio institucional.

Na primeira categoria se incluem os objetivos que se referem especificamente à formação e conservação dos recursos humanos e, em consequência, sua contribuição ao produto social. Abrange aspectos de: preparação de mão-de-obra adequada à estrutura das atividades produtivas da economia; melhoramento das condições de saúde e nutrição, de modo a lograr maior produtividade do fator trabalho; adaptação social do indivíduo ao trabalho; receptividade ao progresso tecnológico, etc.

Do ponto de vista institucional, deve-se contar com um sistema que permita distribuir e utilizar a mão-de-obra com a maior eficiência possível. Essa segunda categoria de objetivos implica em organizar um processo de colocação de trabalhadores; em promover a mobilidade geográfica da mão-de-obra; em adotar políticas bem concebidas de seleção, formação e remuneração; em oferecer incentivos à participação dos indivíduos no processo produtivo, etc.

Em resumo, ao planificador de recursos humanos cabe utilizar contribuições especializadas acerca dos fatores que exercem influência na preparação, distribuição e utilização do fator humano de produção.

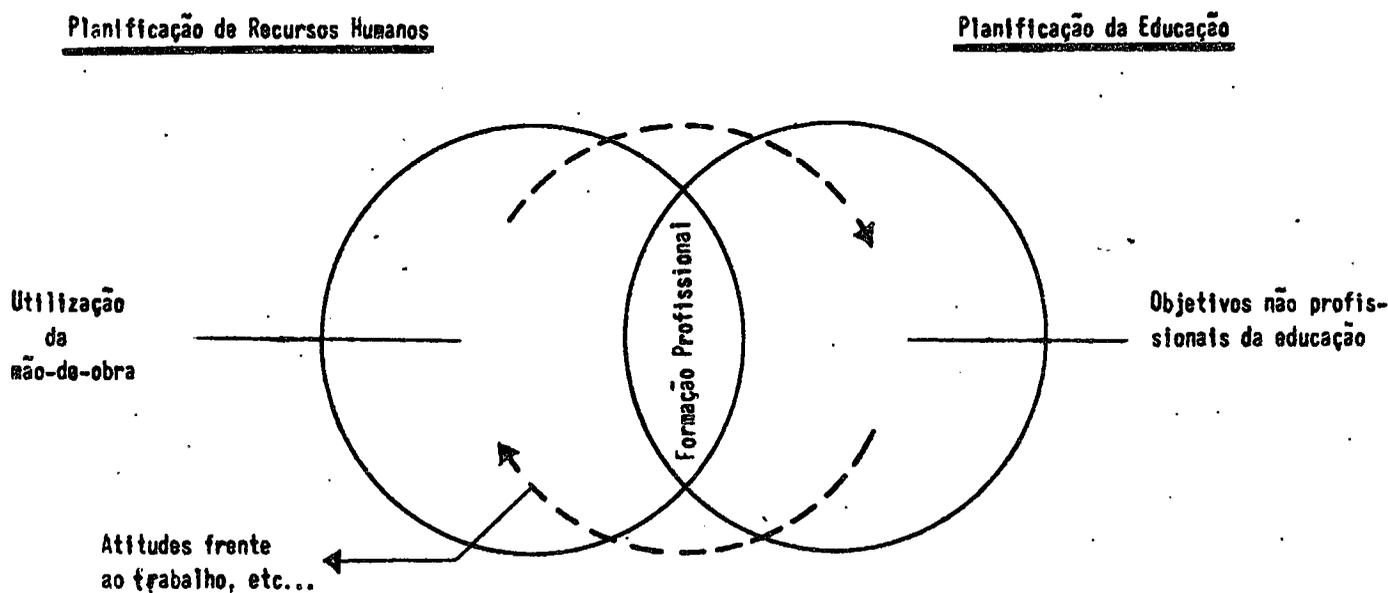
A planificação de educação cabe, por definição, ocupar-se do sistema educacional, ou seja, da magnitude, tipos e qualidade dos serviços educacionais que se deve proporcionar a uma sociedade.

Sabe-se que uma das funções do sistema educacional é a de preparar os indivíduos para o trabalho e é nesse ponto que o planejador da educação deve tomar em consideração os mesmos critérios, relativos à mão-de-obra, que considerará o planejador de recursos humanos.

Pode-se afirmar que ambos os setores possuem, no seu relacionamento mútuo, áreas amplas e ao mesmo tempo limitadas. Senão veja-se, no que se refere à educação, é evidente que seus objetivos específicos são mais amplos, pois abrangem todos os objetivos sociais essenciais à plena realização humana, somados ao de formação de mão-de-obra.

Quanto a recursos humanos, além do objetivo estritamente vinculado à qualificação dos trabalhadores, visa também a distribuição e utilização eficiente da mão-de-obra.

As relações entre a planificação desses dois setores podem ser simplificadas de acordo com o esquema que segue:⁴



Uma parte do conteúdo não profissional do ensino interessa à planificação de recursos humanos na medida em que determina o comportamento frente ao trabalho. Uma parte da formação profissional é abrangida pela planificação de recursos humanos e normalmente escapa à alçada da planificação da educação. Sabe-se, também, que escapa aos dois setores a auto-educação, que resulta do esforço de cada indivíduo no sentido de um aprimoramento pessoal contínuo.

4 - Herbert Parnes "Planificación de los Recursos Humanos y de la Educación" in "Les previsions de main-d'oeuvre dans la planification de l'enseignement", OCDE, Paris, 1967.

III - RECURSOS HUMANOS E DESENVOLVIMENTO BRASILEIROCONSIDERAÇÕES GERAIS

No Brasil, a inserção da problemática de recursos humanos como variável importante do contexto econômico-social é recente. Na realidade, pode-se dizer que o ponto de partida coincidiu com o declínio do modelo de substituição de importações, responsável pela mudança operada na estrutura econômica brasileira e latino-americana. Nessa etapa, a dinâmica d'ele oriunda constituiu-se num fator totalizante, obscurecendo as contradições que somente no momento atual podem ser analisadas.

A cessação do impulso trouxe à tona, devido à relativa estabilidade - e mesmo estancamento - do crescimento, a existência de um novo contexto sensivelmente diferente. A transformação de uma economia que respirava através dos seus produtos primários no mercado internacional em outra, onde despontava o setor industrial, buscando sua afirmação no mercado interno, exigia adaptações em outras áreas sócio-institucionais, para permitir, esgotada a dinâmica do modelo, o prosseguimento do crescimento pela manipulação de instrumentos internos.

A grande particularidade da expansão industrial referiu-se aos investimentos estrangeiros. As indústrias de base e de bens duráveis de consumo, em sua maior parte, foram criadas a partir de capitais não nacionais que já dispunham de tecnologia própria e a transferiram ao país receptor -- exceção feita a iniciativas estatais como Petrobrás, Companhia Siderúrgica Nacional e outros.

Assim, a implantação de indústrias de moderna tecnologia colidiu frontalmente com a qualidade da mão-de-obra nativa. A velocidade do processo, apoiada por uma política econômica voltada à industrialização, demandava um volume de pessoal especializado inexistente. A solução encontrada partiu das próprias empresas, por intermédio da criação de cursos de treinamento necessários às suas atividades. Deve-se também mencionar, instituições com certa autonomia e maleabilidade no campo de treinamento da mão-de-obra que, sentindo o impacto da transformação, puderam adaptar-se às novas solicitações.

Entretanto, a germinação de novas indústrias, mais cedo ou mais tarde, iria criar o estrangulamento na oferta de mão-de-obra. Em determinado ponto, a absorção desta, pautou-se por critérios menos rígidos de seleção de pessoal e, conseqüentemente, por maior inadequação do fator humano às técnicas modernas, tendo como resultado a queda de produtividade do trabalho e um gasto adicional indireto, estimado pela preparação de operários na própria fábrica.

A tecnologia externa implantada imprimiu um caminho ao empresariado nacional, no sentido de acompanhar a modernização ou, em caso contrário, sucumbir perante a concorrência.

O resultado desse tipo de crescimento levou à saturação do emprego industrial. Após a fase de alto crescimento declinou o processo de substituição de importações e o sistema econômico perdeu seu impulso exógeno, manifestando mesmo recessão. O ambiente inflacionário da década passada, permitiu um dimensionamento do per

que industrial a um nível artificial. Na verdade, a demanda manteve um ritmo crescente que se devia, em parte, ao crescimento real da economia, mas associada a ela havia a ilusão inflacionária.

No período considerado.- principalmente após 1950 - as taxas de urbanização cresceram cumulativamente. As migrações internas seguiam em direção aos centros urbanos, onde a industrialização era mais intensa, isto é: em direção ao Centro-Sul, mais precisamente ao eixo Rio-São Paulo. No entanto, o sistema industrial aplicado, baseado na utilização mais intensa da capital, provocou um desequilíbrio entre oferta e procura de emprego, agravado pelo nível de especialização requerido.

O contexto conjuntural da agricultura brasileira, asfixiada no eixo latifúndio-minifúndio, acelera a migração campo-cidade, criando a necessidade de aumentar as oportunidades de ocupação nos centros urbanos.

Portanto, a pressão sobre a cidade vai se refletir de forma mais intensa no crescimento do setor terciário, em parte para acompanhar o desenvolvimento industrial, mas também, como válvula de escape de uma relativa inelasticidade da oferta de trabalho neste setor. Em outras palavras, o crescimento demográfico explosivo e o índice das migrações campo-cidade, foram superiores à capacidade dos setores urbanos na oferta de trabalho, ficando o setor terciário, mais elástico, responsável pela absorção de mão-de-obra em níveis superiores às suas necessidades reais.

O agravamento dos problemas de emprego nos principais centros brasileiros levou à adoção de políticas de investimento público a curto prazo, que minorassem o grau de tensão. Tem-se como exemplo, mais recentemente, o programa de investimentos habitacionais que vem logrando êxito no emprego da mão-de-obra não especializada.

No que diz respeito à formação, o sistema educacional brasileiro, influenciado por métodos europeus de fins do século passado e estruturado a partir do modelo de uma sociedade de classe média urbana, permaneceu praticamente inalterado, sendo que as mudanças ocorridas são de ordem quantitativa ao sabor de conjunturas do momento. De fato, houve aumento na formação de pessoal de nível médio e universitário, porém, dentro dos canais já existentes, desconectados da nova realidade econômica em formação. O paradoxo hoje é evidente, pois apesar da carência de técnicos, grande parte do pessoal egresso dos níveis médio e superior, não encontram colocação. Tudo isso leva a considerar a premência de um estudo detalhado do sistema educacional brasileiro.

No estado atual de desenvolvimento orientado, a preocupação com o fator humano deve desempenhar um papel de importância. A formação e o treinamento dos recursos humanos supõe, no momento, uma estreita correlação com a política econômica adotada e as projeções do desenvolvimento futuro da economia. Também é certo que o sistema produtivo mantém certa influência na canalização espontânea dos recursos humanos para os setores de maior produtividade, apesar de não haver no Brasil, a fluidez dos países desenvolvidos. Nestes, as próprias flutuações de salários carreiam, aos setores mais atrativos, os fluxos humanos; em outras palavras, há uma grande mobilidade de mão-de-obra dentro do sistema. Entretanto, a rigidez da formação profissional brasileira não

capacita a mudar de ocupação de acôrdo com as oscilações dos campos atrativos. O treinamento, inclusive do pessoal de nível superior, é feito durante o próprio trabalho e isto, adicionado ao tipo de formação acadêmica e multidivisional, vincula-o irreversivelmente a um emprêgo fixo.

Na realidade, o ponto essencial da questão se encontra nas características próprias da formação escolar, muito generalizada, e que não confere nenhuma garantia de conhecimentos precisos, indispensáveis à postulação de emprêgo na vida prática. Dificilmente poder-se-á avaliar os ônus decorrentes dessa dissociação. Mas pode-se sentir, no crescente interêsse pela variável humana, como manifestação sensível no sentido de corrigir os entraves que obstacularizam o aproveitamento racional da moderna tecnologia e o aumento da produtividade.

- PROCESSO DE PLANIFICAÇÃO

No Brasil, a planificação de recursos humanos teve como marco inicial os trabalhos realizados pelo Setor de Educação e Mão-de-Obra do Instituto de Planejamento Econômico e Social (IPEA), órgão assessor do Ministério do Planejamento, a partir da elaboração do Plano Decenal de Educação e Mão-de-Obra, e respectivo Diagnóstico, parte integrante do Plano Decenal de Desenvolvimento Econômico e Social.

De início, foi dada maior atenção ao planejamento da educação formal, incluindo considerações de caráter econômico no planejamento da formação de profissionais de nível médio e superior, e na análise da eficiência do sistema educacional. Posteriormente, êsses trabalhos evoluíram para análise de treinamento, migrações, aprendizagem e assistência técnica, até que deparou com a necessidade de que, para lograr a planificação racional dos recursos humanos, era necessário enfrentar os problemas de utilização dos mesmos.

Nesse sentido várias medidas institucionais foram tomadas, quais sejam:

- a criação do Centro Nacional de Recursos Humanos - CNRH (Decreto nº 63.281, de 25/09/66), que corresponde à evolução do Setor de Educação e Mão-de-Obra do IPEA e ao qual compete, entre outras atribuições, orientar e coordenar os estudos e pesquisas sobre o tema;
- a criação do Departamento Nacional de Mão-de-Obra, desde dezembro de 1965, órgão vinculado ao Ministério do Trabalho e Previdência Social e responsável pela execução da política nacional de mão-de-obra;
- a criação do Conselho Consultivo de Mão-de-Obra, que congrega representantes das mais importantes instituições nacionais ligadas à política de formação de mão-de-obra.

Mais recentemente, visando o equacionamento dos problemas de planificação dos recursos humanos no Brasil, em especial, no que se refere à coordenação dos órgãos que atuam no setor e à qualificação de técnicos nacionais, o CNRH vem de elaborar o "Projeto de Pedido de Assistência Técnica em Recursos Humanos ao Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento" que, em resumo, contém o seguinte:

- Objetivos:
- racionalizar o sistema de planificação de recursos humanos e da educação, visando alcançar maior coordenação e articulação das entidades que se desenvolvem neste campo e lograr uma maior compatibilidade com a planificação global;
 - reforçar a capacidade técnica das equipes que atuam na planificação dos recursos humanos e da educação, mediante assistência dos organismos internacionais de forma sistemática e integrada;
 - assegurar o atingimento dos objetivos e metas dos planos e programas já em fase de execução ou que venham a ser elaborados no decorrer do projeto.

Órgãos participantes: Participarão diretamente nos trabalhos da missão os seguintes órgãos:

- Centro Nacional de Recursos Humanos - CNRH - IPEA - MINIPLAN;
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE - MINIPLAN;
- Departamento Nacional de Mão-de-Obra - DNMO - MTPS;
- Divisão de Planejamento - Secretaria Geral - DP - SG - MEC;
- Instituto Nacional de Estudos Pedagógicos - INEP - MEC;
- Serviço de Estatísticas de Educação e Cultura - SEEC;
- SUDAM - MINTER;
- SUDENE - MINTER;
- SUDESUL - MINTER;
- Instituto Brasileiro de Reforma Agrária - IBRA - MA;
- Centro de Estudos e Treinamento em Recursos Humanos - CETRHU - FGV;
- Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI - CNI;
- Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC - CNC.

Além do que, está prevista a colaboração de órgãos estaduais e federais que mantenham ligações com aspectos de recursos humanos e educação.

Os órgãos participantes estarão distribuídos nas seguintes etapas do sistema de planificação dos Recursos Humanos e da Educação:

Etapas do processo:

- a) Coleta e Divulgação de Informações Básicas
IBE (IBGE) - SEEC (MEC);
- b) Estudos e Pesquisas
CETRHU (FGV) - INEP (MEC) - IBRA (MA);
- c) Planificação
CNRH (IPEA-MINIPLAN) - SG (MEC) - SUDAM, SUDENE, SUDESUL (MINTER);
- d) Execução
DNMO (MTPS) - SENAI - SENAC.

Missão Internacional

Alocação dos peritos internacionais nos órgãos participantes, (Quadro anexo, sujeito a alterações).

A contrapartida de Técnicos Nacionais

A base do cálculo da contrapartida foi realizada levando-se em conta o pessoal brasileiro já existente e a ser incorporado nos diversos órgãos participantes. Com base neste total, foi estabelecida uma relação de 2 técnicos nacionais por perito internacional permanente.

Até a data de início do projeto está prevista a realização de um curso intensivo em Recursos Humanos, a ser promovido pelo CNRH.

Financiamento

O esquema de financiamento, ainda em caráter preliminar, obedecerá às seguintes disposições:

- Custos referentes ao pagamento dos peritos internacionais, bem como os gastos com as passagens internacionais deverão correr por conta de financiamento externo. Da mesma forma deverá ocorrer com a parcela destinada à concessão de bolsas de estudo no exterior;
- Nos custos referentes aos encontros de coordenação, seminários, cursos e despesas de secretaria e administração, uma parcela, ainda não fixada, correrá, também, por conta de financiamento externo.
- Os "overhead costs" (despesas eventuais) e o pagamento dos técnicos nacionais, deverão correr por conta do Governo Brasileiro através dos vários órgãos integrantes do Projeto.

Aspectos Gerais

A magnitude do Projeto e a estrutura concebida, pretendem contemplar vários aspectos importantes, dos quais se destacam:

- o relacionamento mútuo entre pessoas e instituições pode oferecer novas perspectivas no equacionamento dos problemas de um campo importante e, até o momento, pouco estudado;
- as implicações da conexão num mesmo trabalho, de profissionais de diferentes campos do conhecimento, deverão agir no sentido de colocar o técnico nacional a par de técnicas modernas, no campo dos recursos humanos;
- a possibilidade de criar um modelo de projeto de assistência técnica internacional, eliminando as possíveis distorções que até agora têm sido constatadas.

Missão Internacional

19.

Alocação dos peritos internacionais nos órgãos participantes

+ - Alocação Principal

o - assessoramento de curto período

| E S P E C I A L I S T A | ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL | MINIPLAN | | MTPS | MEC | | | MINTER | | | IBRA | FGV | CNI | CNC |
|---|---------------------------|----------|------|------|-------|------|---------|--------|-----------|-------|----------|--------|--------|-------|
| | | IBGE | CNRH | DNMO | SG DP | INEP | SG SEEC | SUDENE | SUDESUL | SUDAM | CADASTRO | CETRHU | SENA I | SENAC |
| Esp. em Estatística de Mão-de-Obra | OIT | o | | + | | | | | | | o | | | |
| Esp. em Estatísticas de Educação | UNESCO | o | | | | | + | | | | | | | |
| Esp. em Técnica de Amostragem | ONU | | o | o | | o | o | o | o | | o | o | | |
| Demógrafo | ONU | | + | | | | | o | o | o | | | | |
| Sociólogo | ONU | | + | | | | | o | o | o | | | | |
| Gehealista em RE/EP | UNESCO/OIT | | + | | | | | | | | | | | |
| Planificador de Mão-de-Obra (3) | OIT | | + | | | | | + | + | o | | | o | |
| Esp. em Classificação Ocupacional | OIT | | | + | | | | | | | | | | |
| Esp. em Análise do Mercado de Trabalho | OIT | | | + | | | | | | | | o | | |
| Esp. em Organização de Serviços de Colocação | OIT | | | + | | | | | | | | | | |
| Esp. em Mão-de-Obra Rural | OIT/FAO | | | | o | | | + | o | o | o | | | |
| Esp. em Economia de Tecnologia | OIT/UNIDO | | + | | | | | o | o | o | | o | | |
| Planificadores de Educação (3) | UNESCO | | o | | + | | | + | + | o | | | | |
| Esp. em Formação Prof. Industrial | OIT | | | | + | | | o | o | o | | | o | |
| Esp. em Formação Prof. Agrícola | OIT/FAO | | o | | + | | | o | o | o | | | | |
| Sociólogo Educacional | UNESCO | | | | | o | | | | | | | | |
| Esp. em Custos e Financ. de Educação | UNESCO | | o | | + | | o | | | | | | | |
| Esp. em Administração Educacional | UNESCO | | | | + | o | | o | o | o | | | | |
| Esp. em Investigação Pedagógica | UNESCO | | | | | | | | | | | | | |
| Esp. em Curriculae e Instrução Programa | UNESCO | | | | | | | | | | | | | |
| Esp. em Orientação Vocacional e Educacional | UNESCO/UNICLF | | | | | | | | | | | | | |
| Esp. em Organização Acadêmica Ensino Superior | UNESCO | | + | | | | | | | | | | | |
| Esp. em Alfabetização | UNESCO | | | | + | | | | | | | | | |
| Esp. em Televisão Educativa | UNESCO | | | | + | | | | | | | | | |
| Esp. em Ocupações no Setor Terciário | OIT/UNESCO | | + | | | | | | | | | | | |
| | | RIO | RIO | RIO | RIO | RIO | RIO | RECIFE | F. ALEGRE | BELEM | RIO | RIO | RIO | RIO |

III - PLANIFICAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS NA REGIÃO SUL

Antecedentes

Muito embora a problemática de mão-de-obra na área jurisdicionada fôse preocupação do Departamento de Recursos Humanos da SUDESUL, expressa em Documento oficial do Órgão que estabelece o Programa de atuação do DRH, a efetiva partida para a realização do Diagnóstico dos Recursos Humanos é fruto do trabalho profícuo dos técnicos da Região, reunidos por ocasião do I Encontro Regional sobre Planejamento da Educação - ERPLED, promovido e coordenado pela SUDESUL em colaboração com o Programa CEOSE - MEC/UNESCO e realizado em julho de 1968.

O ERPLED culminou com a aprovação de um documento contendo uma série de recomendações, dentre as quais, pela primeira vez no País, num documento oficial, se incluem as de realização de um diagnóstico de recursos humanos, a saber:

"A SUDESUL, em colaboração com as Universidades, elaborará, com a maior urgência possível, um diagnóstico das disponibilidades em recursos humanos estratégicos nos Estados da Região, incluindo mão-de-obra, níveis de conhecimento geral e profissional e meios para a respectiva aquisição, tendências que se manifestam na evolução da estrutura ocupacional e movimentos migratórios internos!"

"A SUDESUL estimulará a organização de um grupo técnico de alto nível, que poderá ser integrado por especialistas dos três Estados, e buscará obter o apoio dos organismos nacionais, estrangeiros e internacionais de assistência técnica, para realização das projeções da demanda de mão-de-obra e recursos humanos estratégicos, a médio e longo prazo".

"Para o efeito da inserção dos planos de valorização dos recursos humanos nos planos de desenvolvimento, procurará o grupo técnico previsto no item 9 identificar-se com os órgãos de planejamento do desenvolvimento a nível regional, estadual ou local!"

"Este estudo levará em conta a orientação do desenvolvimento econômico e social e o ritmo provável de aproveitamento dos recursos naturais da Região!"

"O diagnóstico realizado pela SUDESUL e as projeções feitas pelo grupo

técnicos serão utilizados pelos núcleos de planejamento dos Estados, para aperfeiçoarem os planos educacionais, pelas Universidades, para estabelecerem seus programas de expansão e pelos demais órgãos responsáveis pela formação de mão-de-obra, para desenvolverem seus programas e projetos!"

"O conjunto dessas realizações e as respectivas conclusões deverão estar coordenados e integrados num Plano Regional de Recursos Humanos!"

Para o cumprimento da missão que lhe foi confiada, a SUDESUL, através da Divisão de Educação e Cultura do Departamento de Recursos Humanos, procurou articular-se, visando a efetivação desse projeto que julga entre os prioritários na Região. Foram tomadas uma série de providências técnico-administrativas dentre as quais se destacam:

- os contatos realizados com a Representação da ONU no Brasil, buscando lograr a assistência técnica por parte dos organismos a ela vinculados.

Em consequência, técnicos da OIT visitaram a SUDESUL. Em maio de 1968, o Sr. William Mason, perito daquela organização. Posteriormente, em outubro do ano passado, o Sr. Danilo Jimenez Veiga, Diretor-Adjunto da Missão Andina da OIT para a América Latina. Mais tarde, o perito Fred Scholton, permanecendo no período de 18 a 20 de novembro do ano transato. Nessas oportunidades foram debatidas as condições técnico-administrativas para realização do trabalho, a coordenação dos organismos que a nível regional, estadual e local, vêm desenvolvendo atividades relacionadas com o tema e as possibilidades de assistência técnica por parte da OIT. Debateu-se a adoção de uma metodologia adequada à realização do Diagnóstico, ocasião em que foi proposto e aceito o trabalho apresentado pelo Prof. Osvaldo Ferreira de Melo, citado neste documento;

- a indicação de um técnico da Divisão de Educação e Cultura do DRH, para realizar o Curso de Capacitação em Planejamento de Recursos Humanos, promovido pela OIT/ILPES em Santiago do Chile, no período de setembro a dezembro do ano próximo passado;
- participação da SUDESUL na Reunião Técnica Informativa sobre Recursos Humanos na América Latina - Plano de Ottawa, organizado pela OIT e Fundação Getúlio Vargas e realizado no Rio de Janeiro de 21 de outubro de 1968;
- correspondência com organismos nacionais e internacionais objetivando o recebimento permanente de publicações técnicas relacionadas com o tema;

- contatos com organismos nacionais tais como: FIBGE, DNMO e MEC, objetivando coletar dados básicos à realização do inventário dos recursos humanos da Região;
- em fevereiro próximo passado, em contato com o CNRH, tomou-se conhecimento da elaboração do Projeto de Assistência Técnica em Recursos Humanos. Para participar do referido Projeto estavam sendo consultados 13 órgãos nacionais, entre os quais a SUDESUL. Em decorrência foi elaborado relatório circunstanciado sobre as condições do Órgão, atividades do DRH relacionadas com o Diagnóstico e pessoal técnico para o projeto;
- atendendo a solicitações foram enviadas ao Instituto Brasileiro de Bibliografia e Documentação e ao Centro Latino-americano de Pesquisas em Ciências Sociais, informações sobre o Diagnóstico de Recursos Humanos da Região Sul. As informações enviadas a esta última Instituição foram, posteriormente, encaminhadas à OCDE para constar de catálogos internacionais de estudos e pesquisas;
- por solicitação da Divisão de Educação e Cultura foi constituído, através da Portaria nº 015, de 29 de abril do corrente ano, um grupo de trabalho integrado por técnicos da Divisão de Educação e Cultura do Departamento de Recursos Humanos, da Divisão de Estatística e do Departamento Agrícola e Industrial, incumbido de elaborar o presente documento e dar prosseguimento à realização do inventário dos recursos humanos;
- iniciando suas atividades elementos do grupo de trabalho representaram a SUDESUL em dois encontros realizados na Guanabara: O primeiro promovido pelos Ministérios do Trabalho e Previdência Social e do Interior, com o objetivo de debater problemas vinculados a colocação e treinamento de mão-de-obra. O segundo, promovido pelo CNRH, destinado à discussão do "Projeto de Pedido de Assistência Técnica em Recursos Humanos ao PNUD" - documento preliminar - e ao qual compareceram todos os órgãos nacionais participantes do projeto;
- a partir de 20 de maio do corrente ano, o grupo de trabalho dedicou-se à elaboração do presente documento destinado à análise e debate por ocasião do II Encontro Regional sobre Planejamento da Educação, a realizar-se de 7 a 11 de julho do corrente ano, na cidade de Florianópolis, Estado de Santa Catarina.

O DIAGNOSTICO DE RECURSOS HUMANOS1 - OBJETIVOS

- 1.1 - Conhecer a estrutura dos recursos humanos da Região e projetar, quantitativa e qualitativamente, as necessidades futuras de formação, conservação e utilização de mão-de-obra;
- 1.2 - Implantar, a nível regional, um sistema de coordenação das ações que se desenvolvam nas áreas de recursos humanos e da educação, articulado com o do planejamento global;
- 1.3 - Promover a coordenação com o Centro Nacional de Recursos Humanos, nos termos da proposta de Assistência Técnica Internacional e do consubstanciado na Carta de Intenções de 16/5/69.

2 - ORGÃOS PARTICIPANTES2.1 - No Estado do Paraná :

- 1 - Conselho Estadual de Educação;
- 2 - Fundação Educacional - FUNDEPAR;
- 3 - Secretaria da Educação e Cultura;
- 4 - Plano de Desenvolvimento do Estado - PLADEP;
- 5 - Secretaria do Trabalho;
- 6 - Universidade Católica do Paraná;
- 7 - Universidade Federal do Paraná;
- 8 - Federação da Agricultura ;
- 9 - Federação do Comércio ;
- 10 - Federação das Indústrias;
- 11 - Agência Estadual do IBGE ;
- 12 - Coordenação Estadual do MEC ;
- 13 - Delegacia do IBRA ;
- 14 - Delegacia do Ministério do Trabalho ;
- Outras entidades - públicas e privadas - que venham a vincular-se ao Projeto.

2.2 - No Estado de Santa Catarina:

- 1 - Conselho Estadual de Educação;
- 2 - Gabinete de Planejamento do II Plano de Metas do Governo - PLAMEG ;
- 3 - Secretaria da Educação e Cultura ;
- 4 - Secretaria do Trabalho ;
- 5 - Universidade para o Desenvolvimento de Santa Catarina;
- 6 - Universidade Federal de Santa Catarina;
- 7 - Federação da Agricultura;
- 8 - Federação do Comércio;
- 9 - Federação das Indústrias;
- 10 - Agência Estadual do IBGE;

- 11 - Coordenação Estadual do MEC;
- 12 - Delegacia do IBRA;
- 13 - Delegacia do Ministério do Trabalho;
- Outras entidades - públicas e privadas - que venham a vincular-se ao Projeto.

2.3 - No Estado do Rio Grande do Sul:

- 1 - Comissão Central de Planejamento;
- 2 - Conselho de Desenvolvimento do Estado - CDE ;
- 3 - Conselho Estadual de Educação;
- 4 - Secretaria da Educação e Cultura;
- 5 - Secretaria do Trabalho;
- 6 - Fundação Universidade de Passo Fundo;
- 7 - Pontifícia Universidade Católica do R.G. do Sul ;
- 8 - Universidade Católica de Pelotas;
- 9 - Universidade de Caxias do Sul;
- 10 - Universidade Federal do Rio Grande do Sul;
- 11 - Universidade Federal Rural do Sul;
- 12 - Universidade Federal de Santa Maria;
- 13 - Federação da Agricultura;
- 14 - Federação do Comércio;
- 15 - Federação das Indústrias;
- 16 - Agência Estadual do IBGE;
- 17 - Coordenação Estadual do MEC;
- 18 - Delegacia do IBRA ;
- 19 - Delegacia do Ministério do Trabalho;
- Outras entidades - públicas e privadas - que venham a vincular-se ao Projeto.

3 - ESQUEMA DE COORDENAÇÃO

A SUDESUL foi atribuída a tarefa de coordenar a realização do Diagnóstico, conforme recomendação do I ERPLED. Como participante do Projeto de Assistência Técnica do CNRH, além da função específica de planificação que lhe foi delegada, deverá promover a coordenação dos órgãos que, na Região Sul, atuem nos campos de recursos humanos e da educação.

Para execução desse trabalho prevê-se:

Os órgãos estaduais, particulares e as Universidades formarão um grupo de trabalho em cada Estado, que realizará: coleta, tratamento e divulgação de dados estatísticos; estudos e pesquisas; planificação dos recursos humanos e da educação, e a execução dos planos e programas que venham a ser elaborados.

A exemplo do Projeto de Assistência Técnica, sugere-se que os órgãos participantes de cada grupo, atendendo a suas funções específicas, estabeleçam uma divisão de trabalho que obedeça ao seguinte esquema:

- Órgãos de coleta e divulgação de dados;
- Órgãos de Estudos e Pesquisas;
- Órgãos de Planificação;
- Órgãos de Formulação de Políticas Estaduais;
- Órgãos de Execução.

Cada grupo ao constituir-se elegerá um Coordenador que será seu representante junto à SUDESUL.

Os órgãos federais indicados para participarem do Projeto, serão representados junto à SUDESUL pelo CNRH. No caso de adiamento do Projeto de Assistência Técnica Internacional, a Superintendência articular-se-á diretamente com eles.

A SUDESUL contará com uma equipe de técnicos vinculados ao Projeto. A esta equipe, juntamente com os coordenadores dos grupos dos Estados e o representante do Centro Nacional de Recursos Humanos, caberá:

- Estabelecer as etapas de realização do Diagnóstico;
- Conhecer os estudos e pesquisas realizadas e em realização;
- Analisar as informações estatísticas fornecidas pelos grupos dos Estados;
- Analisar os dados básicos fornecidos pelos órgãos federais;
- Propor, acompanhar e avaliar a execução dos estudos e pesquisas a nível dos Estados;
- Acompanhar a planificação, execução e avaliação dos planos e programas decorrentes do Diagnóstico;
- Orientar programas de capacitação dos técnicos necessários ao Projeto;
- Orientar a aplicação de recursos financeiros destinados ao Projeto.

A SUDESUL, como coordenadora do Projeto e, em consonância com a equipe de trabalho, compete:

- Promover e organizar encontros e reuniões dos diversos grupos de trabalho;
- Publicar um boletim informativo, dando cobertura às realizações referentes ao Projeto.

4 - DURAÇÃO DO PROJETO

O prazo de duração do Projeto coincidirá com o estabelecido para o Projeto de Assistência Técnica Internacional, ou seja, cinco anos a contar de 1970.

5 - METODOLOGIA

Para análise e sugestões reproduzimos, a seguir, a metodologia contida no trabalho do Prof. Osvaldo Ferreira de Melo:

"UMA METODOLOGIA POSSÍVEL PARA O DIAGNÓSTICO

A fim de que a SUDESUL possa realizar o desejado diagnóstico de Recursos Humanos com vistas ao sugerido pelo ERPLED, torna-se necessário estabelecer uma metodologia adequada. Há que notar não haver um modelo internacional aplicável a todos os casos de diagnósticos regionais ou nacionais, nem mesmo, no Brasil, se chegou ainda, a um modelo nacional.

A Organização Internacional do Trabalho possui grande experiência nesse terreno pois, segundo suas diretrizes regimentais, deve prestar assistência técnica "à organização da mão-de-obra, fomento da produtividade, cooperação, pequena indústria, previdência social, condições de trabalho e administração". No entanto, não adota o modelo-padrão para qualquer dos aspectos de seu trabalho.

Recentemente se têm feito, no Brasil, alguns esforços de estabelecer uma metodologia para diagnosticar e projetar Recursos Humanos. Temos conhecimento de trabalhos realizados nos últimos dois anos pelo IPEA, pela PUC da Guanabara, pela Fundação Getúlio Vargas e pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra do Ministério do Trabalho. Entretanto, em alguns casos, não se conseguiu sair do plano doutrinário; em outros, realizam-se pesquisas e amostras parciais para um levantamento prévio de dados. Estamos, a nível nacional, longe, ainda, de obter metodologia clara e definitiva.

Em resultado dessa situação, há que, à base da teoria conhecida e considerados os propósitos da SUDESUL, procurar o estabelecimento de um esquema de trabalho que, se não chegar a configurar propriamente um modelo, deverá, pelo menos, induzir uma série de procedimentos capazes de nos levar à ação desejada.

O esquema que adiante propomos, se decalca em várias contribuições teóricas. Apresentamo-lo à SUDESUL como contribuição para o início da montagem do Projeto de Diagnóstico de Recursos Humanos da Região Sul, na esperança de que, após debate e enriquecido, possa tornar válido e, antes que tudo, executável.

PROPOSIÇÃO PARA UM ESQUEMA DE TRABALHO

Divisão do Trabalho:

- 1 - Inventário;
- 2 - Análise e projeção de dados, através de um modelo provisório, objetivando fixar programas de curto prazo;
- 3 - Análise das tendências, através de modelo mais refinado, com vistas à determinação de metas a médio prazo, pelo menos.

1ª ETAPA: (Inventário)

A - Obtenção de dados:

Aa- Levantar todas as informações disponíveis no IBGE, IPEA, Departamento de Mão-de-Obra do Ministério do Trabalho e Planos de Educação dos Estados do Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná.

Ab- Organizar os dados disponíveis, por micro-regiões ou zonas geo-econômicas de cada Estado.

B - Características dos dados necessários:

Ba- População em idade economicamente não ativa.

Bb- População em idade economicamente ativa e integrando a força de trabalho, por setor da Economia, quantificando-se:

ocupados;

subocupados;

desocupados.

Bc- Discriminar a primeira faixa da população em idade economicamente inativa (0 a 14 anos de idade), da seguinte forma:

Grupo 0 a 6 anos de idade;

Grupo 7 a 14 anos de idade, Neste caso especificar:

Não escolarizados: - desempenhando trabalho;

- não desempenhando trabalho.

Egressados prematuramente do sistema escolar;

Egressados após conclusão dos estudos fundamentais de 4 anos;

Egressados após conclusão dos estudos fundamentais de 8 anos.

Bd- Segunda faixa da população em idade não ativa:

Grupo de 65 anos e mais.

Be- População em idade ativa fora da força de trabalho, discriminando:

1 - Exerce atividade no lar;

2 - São exclusivamente estudantes;

3 - São inativos para o trabalho;

4 - Outros casos de inatividade.

Bf- Discriminar os ocupados e subocupados em áreas profissionais, utilizando-se a classificação uniforme de ocupações adotada pela OIT. Os dados deverão ser diferenciados pelos três setores da Economia, sendo isso impossível, pelo menos, separar a área urbana da rural.

Bg- População ativa por grau de instrução:

- analfabetos;

- nível primário;

- nível ginásial;

- nível colegial;

- nível superior;

- pós-graduados ou altamente especializados.

Bh- Pormenorização dos técnicos de nível médio.

C - Informações complementares:

Ca- Aspectos demográficos:

1 - População total;

2 - Índice de crescimento vegetativo;

3 - Movimentos migratórios internos (medição por estimativas);

4 - Imigração do exterior.

Cb- Aspectos econômicos:

- dados gerais sobre a Economia da Região;

- objetivos principais dos planos prioritários para a Região, de caráter regional, nacional e estadual;

- dados sobre a produtividade nos três setores da Economia;

- outros dados complementares, imediatamente, disponíveis.

2ª ETAPA (Análise e projeções iniciais)

À base de um diagnóstico, projetar os dados obtidos para um determinado ano. Enfatizar-se-á a projeção da demanda de Recursos Humanos, de acordo com as tendências históricas. Estudo do estoque e alterações prováveis: perdas e reposições; alterações e tendências do mercado de trabalho.

Será estruturado um modelo da demanda provável para cada tipo de mão-de-obra num determinado ano e se calculará a produção necessária de técnicos e profissionais de várias categorias, cada ano, até o ano meta, considerando:

- 1 - Formação através de escola;
- 2 - Formação intensiva pelo treinamento;
- 3 - Reaproveitamento pelos processos de reciclagem;
- 4 - Especialização através da escola ou de Cursos avulsos.

3ª ETAPA (Projeções finais e refinamento das metas)

- A intenção da 3ª etapa será a de reexaminar as tendências de desenvolvimento econômico e social e aproveitar as conclusões desta análise, para modificar as projeções e o plano de recursos humanos baseados nas tendências históricas ou em outros elementos. Esta etapa abrange:

- (1) O estudo da orientação do desenvolvimento econômico, social e cultural dos três Estados do Sul;
- (2) O estudo das circunstâncias que poderiam ou deveriam mudar as tendências da demanda de mão-de-obra e profissionais;
- (3) A modificação das projeções elaboradas na etapa 2ª. Essas modificações deverão ser incorporadas aos planos de educação e de recursos humanos dos Estados e da SUDESUL;
- (4) A formulação de recomendações à SUDESUL e aos governos dos três Estados sobre algumas reformas indispensáveis para assegurar o melhor aproveitamento dos recursos humanos.⁵

5 - Osvaldo Ferreira de Melo, "Estudo com vistas à fixação de uma metodologia adequada ao Diagnóstico de Recursos Humanos", SUDESUL, Pôrto Alegre, outubro de 1968, mimeo.

1 - Bibliografia consultada para elaboração do Documento:

- E.L. Lederman, "Algunos Aspectos de la Situación de los Recursos Humanos en América Latina", ILPES - Oficina de Planificación de Recursos Humanos, 1968, mimeo.
- H.S. Parnes, "Planificación de los Recursos Humanos y de la Educación. Alcance y Métodos" ILPES, Curso de Capacitación en Planificación de Recursos Humanos, 1968, mimeo.
- E. Lederman, "Los Recursos Humanos: Una Variedad de Enfoques. Algunas Consideraciones generales" ILPES, Curso de Capacitación en Planificación de Recursos Humanos, 1968, mimeo.
- A. Cabral de Andrade, "Fuentes de Información sobre los Recursos Humanos," ILPES, Curso de Capacitación en Planificación de Recursos Humanos, 1968, mimeo.
- J.P. Mouly, "La Integración de los Recursos Humanos en la Planificación del Desarrollo Económico," Revista Internacional del Trabajo, Vol. 72 Nº 3, setembro de 1965.
- O.I.T., "Planificación de la Mano de Obra y Política de Empleo para el Desarrollo Económico, Octava Conferencia de los Estados de América Miembros de la O.I.T., Ginebra, 1966.
- Ministério do Planejamento, "Projeto de Pedido de Assistência Técnica em Recursos Humanos ao PNUD", documento preliminar. IPEA/CNRH, 1969, mimeo.
- Ministério do Interior. SUDESUL, "Relatório do I Encontro Regional Sobre Planejamento de Educação," Porto Alegre, 1968.

2 - Bibliografia Geral2.1 - Utilização de Recursos Humanos

- A. Aráoz, "El Progreso Tecnológico y la Mano de Obra Industrial" Capítulo I de "El Cambio Tecnológico y la Preparación del Personal Medio en la Industria Argentina," CINTERFOR.
- F.H. Harbinson e C.A. Myers, "Education Manpower and Economic Growth", Mac Grow Hill, Inc, 1964.

- CEPAL, "Educación, Recursos Humanos y Desarrollo en América Latina," Naciones Unidas, Nova York, 1968.
- ILPES/CELADE, "Ocupación y Población," in "Elementos para la Elaboración de una Política de Desarrollo con Integración para América Latina. Seminario sobre Estudios de Integración. Santiago, julio, 1968.
- Z. Slawinski, "Evolución de la Estructura de la Mano de Obra en América Latina Durante los Últimos Decenios y Perspectivas a Largo Prazo," OCDE, Seminario sobre Previsiones de Mano de Obra y Políticas de Educación, Lima, 1965.
- F. Dorring, "Papel de la Agricultura en las Poblaciones en Crecimiento," in Boletim Mensual de Economía y Estadística Agrícolas de la FAO, vol. VIII, nº8/9, agosto e setembro de 1959.
- R. Fretes, "La Clasificación: un instrumento de análisis para la planificación industrial," ILPES, Unidad de Planificación Industrial, 1968, mimeo.
- U. Shearer, "Dirección, Administración y Organización como Factores de Producción," ILPES, 1963, mimeo.
- J. Shearer, "Formación y Utilización de Recursos Humanos en el Empleo," ILPES, 1963, mimeo.
- E. Lederman, "La Planificación de los Recursos Humanos en el Paraguay. Bases para una Estrategia Futura," Secretaria Técnica de Planificación, Asunción, 1966, mimeo.
- ECAFE, "Economic Development and Human Resources," Growth Studies Series, nº 3, Naciones Unidas, 1966.
- O.I.T., "Los Recursos Humanos para la Industrialización," Ginebra, 1967.
- O.I.T., "El Empleo como Objetivo de Desarrollo Económico," Informe de una reunión de expertos, Ginebra, 1962.
- O.I.T., Undécima Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo, Ginebra, 1966. Informe: I - "Informe General sobre Estadísticas del Trabajo"
II - "Estadísticas del Costo de la Mano de Obra"

- O.I.T., "Empleo y Progreso Técnico," Ginebra, 1964.
- O.I.T., "Problemas del Desempleo en el Desarrollo Económico," Ginebra, 1964.

2.2 - Planificación de Recursos Humanos

- C. Hsieh, "Las Tasas Planificadas de Aumento del Empleo en los Planes de Desarrollo," in Revista Internacional do Trabalho, vol. 77, nº 3, marzo de 1968.
- N. Novacco, "Métodos de Previsión del Empleo por Sectores de Actividad" in L'Education et le Developpement Economique et Social, OCDE, Paris, 1963.
- W. Beckeman, "Proyecciones y conceptos de Productividad," in L'Éducation et le Developpement Economique et Social, OCDE, Paris, 1963.
- S.O. Döds, "Proyecciones de Requerimientos de Mano de Obra por Categoría Ocupacional" in L'Education et le Developpement Economique et Social, OCDE, Paris, 1963.
- H.S. Parnes, "Ocupación y Nivel de Educación," in L'Éducation et le Developpement Economique et Social, OCDE, Paris, 1963.
- G. Ardant, "Como Asegurar el Pleno Empleo en los Países en Vías del Desarrollo," in Revista Internacional do Trabalho, vol. LXVIII, nº1, julho de 1963.
- H.B. Chenery, "Política y Programas de Desarrollo," CEPAL, in Boletín Económico para América Latina, vol. III, nº1, março de 1968.
- A.M. Farrag, "Valor Práctico de la Clasificación de Ocupaciones por Ramos de Actividad Económica," in Revista Internacional do Trabalho, vol. 75, nº4, abril de 1967.
- B. Olsson, "La Política del Empleo en Suecia," in Revista Internacional do Trabalho, vol. LXVII, nº5, maio de 1963.
- Universidad Central de Venezuela, "Modelo para Planificación a Mediano y Largo Plazo - Prod-Ingred, Grupo de Modelos Matemáticos," CENDES, série I, julho de 1968.

2.3 - Formación de Recursos Humanos

- CEPAL, "Educación, Recursos Humanos y Desarrollo en América Latina," Naciones Unidas, Nova York, 1968.
- CEPAL, "La Formación de Recursos Humanos en el Desarrollo Económico

- co y Social de América Latina," in Boletim Econômico da América Latina, vol. XI, nº2, outubro de 1966.
- S. Romero, "Notas sobre la Educación en América Latina," ILPES, 1968, mimeo.
 - J. Hallak, "Eficacia en la Educación," in Costos de la Educación y Productividad, UNESCO/IIEP, dezembro de 1967.
 - R. Cibotti e E. Lederman, "Algunos Requisitos del Planeamiento Educativo en un Proceso de Planificación del Desarrollo," in Economía y Administración, Año 2, vol. II, Nº5, Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade de Concepción, Chile.
 - UNESCO/OIT, "Enseñanza y Formación Técnica y Profesional," Recomendaciones, 1962.
 - A. Wilches, "Formación Profesional," INA/OIT, San Jose, Costa Rica, 1967.
 - S. Romero e S. Ferrer, "Planeamiento de la Educación," ILPES, 1968.
 - P. Drouet, "Los Costos de la Formación Profesional: balance de un Estudio Piloto y Ensayo Metodológico," in Revista Internacional do Trabalho, Vol. 75, Nº4, abril de 1967.
 - O.I.T., "Recomendación sobre la Formación Profesional en la Agricultura," Recomendación nº101, 1956.
 - P. Roca, "Costos de la Educación," in Revista "La Educación," Vol. 21-22, janeiro/junho, Año VI, União Panamericana, 1961.
 - H. Correa e J. Tinberger, "Quantitative Adaptation of Education to Accelerated Growth," in Kyklos, Vol. XV, nº4, 1962.
 - Le Thant Khoi, "Rendimiento y Productividad en la Enseñanza," in Costo de la Educación y Productividad, UNESCO/IIEP, Paris, dezembro de 1967.
 - Jean-Pierre Gern, "Conceptos de Costo Unitario y Estadísticas Requeridas para un Análisis de la Productividad Educacional" in Costo de la Educación y Productividad, UNESCO/IIEP, Paris, dezembro de 1967.
 - OECD, "Financing of Education for Economic Growth," Study Group in the Economics of Education, Paris, 1966.
 - UNESCO/IIEP, "Los Problemas y la Estrategia del Planeamiento de la Educación," La Experiencia de América Latina! 1964.

- T.W. Schultz, "Investment in Human," in The American Economic Review, Vol. 51, nº1, março de 1961.
- Tiers Monde, "Colloque sur la Planification de L'Education dans ses Rapports avec le Developpement Economique et Social," Tome I, nº1/2, janeiro-junho de 1960.
- J. Vaizey, "The Cost of Education," Allen e Unwin, London, 1958.
- J. Vaizey, "Economia y Educación," RIALP, Madrid. Há edição brasileira.
- R. N. de Lucca, "Coeficientes, costos y relaciones del servivio educativo," Centro Nacional de Documentación e Información Educativa, Buenos Aires, 1966.
- BID, "La Educación Avanzada y el Desarrollo de América Latina," 1965.
- UNESCO, "Educación y Desarrollo en América Latina. Bases para uma Política Educativa," Buenos Aires, junho de 1966.
- UNESCO, "Evolución de la Situación Educativa en América Latina," Buenos Aires, junho de 1966.

2.4 - Desenvolvimento Econômico e Social

- M. Wolfe, "La Evolución Social de América Latina," CEPAL, división de de Assuntos Sociales, 1968, mimeo.
- F.H. Cardoso y E. Faletto, "Dependencia y Desarrollo en América Latina," ILPES, 1967.
- A. Solari, "Sociedad y Empleo en América Latina," CEPAL, 1968, mimeo.
- F.H. Cardoso y J.L. Reyna, "Industrialización, Estructura Ocupacional y Estratificación Social," CEPAL, 1968, mimeo.
- O. Sunkel, "El Trasfondo Estructural de los Problemas del Desarrollo Latinoamericano," ILPES, 1967.
- O. Sunkel, "El Marco Histórico del Proceso de Desarrollo y Subdesarrollo," in Cuadernos del ILPES, nº1.
- A. Quijano, "La Urbanización de la Sociedad en Latinoamérica," CEPAL, División de Asuntos Sociales.
- A.G. Frank, "Desarrollo y Subdesarrollo," in Revista "Desarrollo", Bogotá, Colombia, 1966.
- J. Medina Echevarria, "Consideraciones Sociológicas sobre el Desar

- rrollo Económico! Solar/Hachette, Buenos Aires, 1964.
- CEPAL, "El Proceso de Industrialización en América Latina!" Naciones Unidas, Nueva York, 1965.
 - CEPAL, "El Desarrollo Económico en América Latina en la post-guerra!" 1968, mimeo.
- 2.5 - Bibliografía indicada pelo Sr. Esteban Lederman, Perito da OIT, no Trabalho "Recursos Humanos: Uma Variedade de Enfoques!":
- F. Harbinson e C. Myers, "Education, Manpower and Economic Growth -Strategies of Human Resources Development!" Mac Graw-Hill, New York, 1964. Obs.: Há tradução para português.
 - O.E.C.D., "Resources of Scientific and Technical Personnel in the OECD Area!" Paris, 1963.
 - Proyecto Regional Mediterráneo, "Las necesidades de Educación y el Desarrollo Económico-Social de España!" Ministerio de Educación Nacional, Madrid, dezembro de 1963.
 - Héctor Correa, "The Economics of Human Resources!" Drukkerij Pasmans Vid. Vennenstrat 76 - Den Haag, Nederland.
 - J. Tinberger y H. Correa, "Quantitative Adaptation of Education to Accelerated Growth!" Kyklos, Vol.XV, nº4, 1962.
 - J. Tinberger y H.C. Bos, "La Demanda Global Durante los Próximos Diez Años de la Enseñanza Secundaria y Superior en los Países Insuficientemente Desarrollados!" in El Desarrollo Económico y las Inversiones en Educación, Conferencia de Washington, OECD, 1961.
 - H.S. Parnes, "La Planificación de la Educación para el Desarrollo Económico y Social!" Proyecto Regional Mediterráneo, OECD, Paris, 1963.
 - N. Novacco, "Forecasting Employment by Industrial Sectors!" in Planning Education for Economic and Social Development, OECD, The Mediterranean Regional Project, 1963.
 - Svimez, "Trained Manpower Requirements for the Economic Development of Italy!" Giuffrè Editore, Roma, 1961.
 - G. Friedman y P. Naville, "Tratado de Sociología del Trabajo!" Fondo de Cultura Económica, México, 1963.
 - D.C. Miller y W.H. Form, "Industrial Sociology!" Harper's Social Sciences Series, New York, 1961.
 - M. Weber, "Economía y Sociedad!" Fondo de Cultura Económica, México.

- F.W. Taylor, "Principios de Administración Científica," Editorial El Ateneo, Buenos Aires.
- A. Touraine, "La Civilization Industriel," in Tomo IV du Histoire Generale du Travail. Paris Nouvelle, Libraire de France, 1961.
- G. Friedman, "A dónde va el Trabajo Humano?" Editorial Sudamericana, Buenos Aires, 1961.
- J. Roeth Lisberger, "Management and Morale," Cambridge, Mass. Harvard University Press, 1939.
- Colin Clark, "The Conditions of Economic Progress," 2nd. Edition, London, 1957.
- J. Elizaga, "Mano de Obra," ILPES, 1963, mimeo.
- J.M. Keynes, "Teoría General de la Ocupación, el Interés y el Dinero," cap.10, Fondo de Cultura Económica, México.
- A.P. Lerner, "Teoría Económica del Control," Fondo de Cultura Económica, México, 1961.
- R. Prebisch, "Hacia una Dinámica del Desarrollo Latinoamericano," Fondo de Cultura Económica, México, 1964.
- O.I.T., "Empleo y Progreso Económico," Ginebra, 1964.

Obs.: A presente bibliografia foi organizada com base nas indicações bibliográficas distribuídas pelo ILPES por ocasião do Curso de Capacitação em Planificação de Recursos Humanos.