

## RECONVERSÃO PROFISSIONAL: conceitos e propostas

José Luiz Pieroni Rodrigues\*

Inês Achcar\*\*

As idéias aqui expostas poderão ser úteis a uma discussão inicial sobre essa recente questão que é a reconversão profissional. No seu todo, elas já serviram como base de referência para as principais questões colocadas a respeito do problema, numa reflexão que, neste momento, se desenvolve em âmbito institucional, como parte integrante do planejamento estratégico do Sistema Senai, coordenado pelo Departamento Nacional. Nesse fórum, a preocupação com essa temática é reconhecida como prioridade nacional.

A disseminação dessas idéias também aqui tem esse caráter. O assunto, pelo ângulo que é examinado, deve interessar não apenas às agências de formação profissional como aos trabalhadores, à comunidade empresarial e aos governantes.

E uma questão importante e o debate vem crescendo não só no Brasil. Há informações de que, proximamente, a reconversão profissional será tema de importante seminário entre represen-

\* Mestre em Educação, atuando em estudos de projetos educacionais, na Divisão de Planejamento Curricular, Senai/SP.

\*\* Psicóloga, atuando na área de avaliação educacional, na Divisão de Planejamento Curricular, Senai/SP.

Em Aberto, Brasília, ano 15, n.65, jan./mar. 1995

tantes de todas as instituições latino-americanas de formação profissional e empresários.

Assim, espera-se que esta exposição possa suscitar reflexões sobre essa complexa e atual problemática e ainda provocar diferentes necessidades de intercâmbio entre pessoas e instituições que, de alguma maneira, estão ligadas ou desejarem se envolver com a questão da reconversão, incorporando-se às iniciativas já em curso, na definição de políticas ou mesmo de desenvolvimento de projetos mais operacionais.

Além dos autores deste artigo, nesse trabalho, participaram também Eliana Miranda Nunes (Departamento Regional do Senai do Rio de Janeiro) e Maria Teresa C. de Oliveira (Departamento Nacional do Senai).

Buscando clareza e objetividade, o texto foi estruturado em torno de quatro grandes temáticas, identificadas como quatro importantes dimensões do problema:

- a modernização tecnológica;
- a educação profissional;
- o desemprego e
- a reconversão profissional.

Apesar da natureza bastante específica de cada um desses temas, é fácil identificar uma forte e direta interdependência entre eles.

Nessa ordem e da mesma maneira, eles são tratados no presente artigo, primeiramente, em nível mais teórico-conceitual; depois,

em toda a extensão conhecida de sua repercussão técnica e, finalmente, nas suas inter-relações.

### **A questão da modernização**

Vista pelo ângulo da formação profissional, modernização é o conjunto geral de transformações técnicas e tecnológicas que vêm ocorrendo diretamente no processo de trabalho. Outras expressões como *inovações tecnológicas*, *novas tecnologias*, *inovações técnico-científicas* também têm sido usadas, referindo-se ao mesmo conceito.

Movido inicialmente como forma de resgatar o lucro e o ganho do capital, esse processo de busca de novas soluções e de novas estratégias tem origem a partir do desenvolvimento científico centrado na tríade revolucionária da microeletrônica, da microbiologia e da energia nuclear. Essas transformações começam a alterar a estrutura do sistema produtivo em aspectos tanto de natureza organizacional quanto de equipamentos, gerando mudanças na qualificação profissional, afetando a questão do desemprego e criando necessidades como a reconversão profissional.

Especificamente no Brasil, hoje, o problema se agrava com o acirramento da competitividade nos mercados internacionais, conjugado com questões ligadas à qualidade e à diversidade de produtos. Tudo em um quadro inquietante de impasses políticos, econômicos e sociais.

No setor industrial, essa "modernização tecnológica" identifica-se com o processo atualmente em andamento de transformações

na organização e nas relações de trabalho, determinado principalmente pelas inovações tecnológicas, consideradas como o conjunto integrado de conhecimentos, técnicas, ferramentas e procedimentos de trabalho. A incorporação dessas novas tecnologias, por força dessas transformações, vem suscitando discussões sobre as formas de organização da produção, a gestão do trabalho e a qualificação profissional tendo em vista os desafios que são postos às empresas e, por extensão, aos trabalhadores, às escolas, enfim, a toda a sociedade.

Essa questão chegou ao Brasil há pelo menos oito anos, mas recentemente o debate vem crescendo em intensidade sobretudo na discussão sobre o papel que a educação deve desempenhar nas suas relações com o trabalho, a partir das perspectivas que esses novos paradigmas descortinam. Na seqüência desse debate aparecem, como era de se esperar, as referências às necessidades de educação profissional que, em seguida, acabam caindo no contexto específico da reconversão profissional, fechando um círculo de um ciclo que não tem fim, como processo. O desemprego estrutural (desemprego que resulta das inovações tecnológicas e dos novos processos de trabalho) é um exemplo; no outro extremo, está o subemprego de um grande grupo de pessoas que não têm as ferramentas básicas para enfrentar as novas exigências do mercado de trabalho.

A produção acadêmica e técnica no Brasil sobre essa questão, nos últimos 20 anos, dentro da temática da relação educação-trabalho, pode pintar o panorama das principais preocupações teóricas aqui entre nós. Bonamino (1993), em oportuna revisão bibliográfica, registra com clareza esse quadro.

Em Aberto, Brasília, ano 15, n.65, jan./mar. 1995

No conjunto dessas tendências, pode-se interpor as posições manifestas do empresariado nacional, situando-se frente ao atual quadro de necessidades emergente dessa nova relação educação/ trabalho e a partir daí já está fazendo suas propostas. Esses posicionamentos podem ser analisados através de pelo menos quatro documentos muito recentes que vão indicados na bibliografia, ao final (veja as indicações: IEDI; Instituto Herbert Lévy; Confederação Nacional da Indústria; Comissão de Apoio Técnico e Administrativo e Direção Geral do Senai). Trata-se de posições muito claras, propostas muito objetivas que expressam a preocupação com os desafios da modernização, atribuindo a devida importância ao papel que a educação precisa desempenhar.

Restrita aos impactos da modernização, especificamente tecnológica, a presente discussão pode ser resumida com as palavras de Silva (1993):

Primeiro,

*Modificações na economia obrigam a reorganização do processo de trabalho e a introdução de novas formas organizacionais.*

Depois,

*Essas modificações determinam mudança radical na organização do trabalho que exige agora produção flexível, com forte dependência da microeletrônica, que por sua vez exige nível mais alto de conhecimento técnico e científico.*

Conseqüentemente,

*Passa-se a exigir um trabalhador com características cognitivas e atitudinais muito diferentes para enfrentar as novas situações derivadas da flexibilidade, da intercambialidade, da ruptura entre concepção e execução, da ação dos teamworks.*

Finalmente,

*Nessa seqüência, entra o papel da educação, de co-responsável pela formação desse novo perfil, adequado às novas exigências: não mais um trabalhador limitado e parcial da linha de produção cognitivamente vazia, mas o Polivalente, politécnico, munido de compreensão dos princípios técnicos e científicos.*

Esse raciocínio tão determinista, aparentemente claro e simples, ganha dimensão justa quando se começa a tocar nas oportunidades atuais de emprego e em todos os seus aspectos de gestão, ou seja, nos mecanismos de participação dos diferentes agentes diretamente envolvidos: os trabalhadores, as empresas, o governo, a escola, a comunidade.

E a gestão puxa a conversa para outras fronteiras mais largas e não menos decisivas, no campo econômico, como a globalização da economia, a produtividade, a competitividade, os problemas macroeconômicos e sistêmicos do Brasil e de ordem estrutural das empresas brasileiras e dos órgãos governamentais envolvidos diretamente com o setor produtivo. Esse último é o caso de questões relativas, por exemplo, à nossa fragilidade tecnológica, às dificuldades de revisão de formas tradicionais de produção, à administração

conservadora, aos níveis de investimento em pesquisa e desenvolvimento, ao redimensionamento de políticas relativas à mão-de-obra. Ao lado desse quadro econômico, é preciso agregar o outro da nossa realidade social, especialmente, a educacional.

É nesse pano de fundo que está esse conceito de modernização, essa nova "filosofia de produção", esse novo padrão da terceira revolução industrial que exige novas formas de gestão, novas necessidades de qualificação, que clama pela integração, pelas parcerias, pelo trabalho cooperativo, pelo compromisso de todos. Inclusive quanto às políticas sociais.

Por isso, a importância da discussão sobre o assunto, sobretudo pensando em termos proativos, ou seja, do que pode ser planejado, hoje, com vistas aos próximos anos, para que esses impactos possam contar — no seu enfrentamento — com a contribuição segura da educação profissional.

Aí está um papel que, juntos, as agências de formação profissional, empresários e governantes podem desempenhar, no tocante ao desemprego. Falar em modernização é o mesmo que falar na necessidade de mudança. E a mudança hoje mais do que um acontecimento esporádico é um processo com o qual nos defrontamos cada vez mais, permanentemente.

### **A questão da educação profissional**

Discutir a questão da modernização pelo prisma da educação significa analisar o papel e o peso da instituição escolar como agente capaz de contribuir para o estabelecimento das condições ne-

cessárias que acolherão a modernidade, em termos de valores e concepções. Ou, encarada de forma mais específica, significa analisar as relações entre a modernização da produção e a educação profissional com vistas às tecnologias produtivas modernas, pois nas instituições voltadas para a educação profissional o trabalho e o próprio trabalhador são verdadeiros princípios pedagógicos. E aí, o sistema produtivo dá realidade, solidez e força ao pensamento e à criação.

No Brasil, nos últimos anos, ao lado das empresas e do ensino formal, as instituições dedicadas à educação profissional — de modo geral pouco conhecidas verdadeiramente — têm desempenhado sua função formadora de pessoal qualificado, esse componente essencial, essa necessidade básica do processo produtivo. Com o aumento das exigências, aumentam as pressões sobre essas instituições, modificando inclusive o conceito clássico da relação educação-trabalho, em face da sua maior densidade e complexidade.

A educação ganhou enorme dimensão; mais do que nunca, existe sólido consenso sobre sua importância como investimento estratégico. Do lado do trabalho, estimula-se o desenvolvimento de nova cultura de recursos humanos, orientada não só pelo desafio tecnológico, mas pela formação do sujeito social.

O momento presente poderá inclusive representar decisivo papel na reflexão quanto ao valor da educação dentro de uma nova concepção de qualificação, mais ampliada que o reducionismo profissionalizante dos modelos caracterizados como "fordistas-tayloristas".

Em Aberto, Brasília, ano 15, n.65, jan./mar. 1995

O novo perfil do profissional qualificado, apurado agora ainda mais pela adoção de novas tecnologias e pela introdução de novas formas organizacionais, tem como indicadores gerais novos parâmetros estruturais e sistêmicos, fortes sinalizadores das novas exigências às instituições que cuidam da educação profissional:

— Desempenho qualitativamente mais elevado, com ênfase nos aspectos cognitivos: pensamento abstrato, capacidade de análise, de pensar estrategicamente, de planejar, de responder criativamente a novas situações.

— Conhecimentos mais seletivos, mais valiosos, de nível mais elevado, mais amplos e mais teóricos.

— Polivalência técnica e operacional.

— Comportamento predominantemente marcado pela autonomia e pela motivação consciente.

— Capacidade de lidar e usar produtivamente a informação, a tecnologia, sistemas e as habilidades interpessoais, sociocomunicativas.

— Desempenho elevado em termos de atitudes sociais e profissionais.

Para isso, aumentam as exigências de pré-requisitos (escolarização, experiência e características pessoais). O espaço escolar por sua vez vai requerer um processo renovado de interação docente/ aluno, de aquisição do saber, de consideração mais atenta à empregabilidade do que ao mercado de trabalho, de flexibilização, de autodesenvolvimento, de educação continuada, tendo em vista que a primazia na sociedade é, agora, o conhecimento.

Subjacente a todos esses parâmetros do novo perfil do trabalhador, deve estar a boa educação, a educação de qualidade, aquela que motiva a aprender a aprender, não a que simplesmente passa a informação.

Ao falar dessas coisas, certamente estamos entrando no âmbito do desenvolvimento cognitivo, algo equivalente a um alargamento da base de aptidões que poderia corresponder ao resultado do velho aprender a pensar, do aprender a aprender.

Na França, os estudos dos últimos anos, em torno dessa proposta, foram rebatizados como *educabilidade cognitiva*. A importância desse conceito merece destaque e explicação mais detida porque a história dessa "aptidão" é antiga mas, recentemente, conseguiu sensível avanço, explicável a partir de idéias influenciadas por Piaget e Vigotsky.

Segundo essas correntes psicológicas, a inteligência humana é caracterizada pela maleabilidade, podendo sempre ser alterada e desenvolvida. Daí decorrem implicações auspiciosas, que se contrapõem a afirmações conformistas sustentadas pela andragogia tradicional, permitindo vislumbrar, em qualquer idade, a modificação das estruturas de aprendizagem, a otimização do funcionamento cognitivo, proporcionando ao indivíduo um método de aprendizagem que lhe permita aprender a pensar.

Tanto o senso comum como práticas pedagógicas correntes concebem o ato de pensar como um dom natural, uma herança hereditária mais forte que qualquer influência ambiental, com um percurso de desenvolvimento restrito aos primeiros anos de vida. Não negando o caráter hereditário da inteligência, hoje já há

evidências suficientes para se afirmar que o pensamento, como outras habilidades, pode ser mediado pedagogicamente no sentido do seu desenvolvimento e aperfeiçoamento.

E preciso considerar que as primeiras dificuldades para a promoção do aperfeiçoamento da inteligência ou do aprender a pensar consistem em ultrapassar um jargão pedagógico desgastado, portanto vazio, e reunir indicadores de operações que reflitam o percurso de um raciocínio bem estruturado. Ou seja, antes de ensinar a pensar é preciso descobrir as sutis características de um pensamento independente, original, inquisitivo e investigador. Estudo difícil, detalhado, quase artesanal, mas sem o qual essa tendência educacional possivelmente passe, como um modismo a mais, deixando um rastro de resultados medíocres.

Superada essa fase de caracterização, o passo seguinte consiste na criação de um método capaz de realmente desenvolver o raciocínio, generalizável para as mais diversas situações de vida que requeiram a reflexão lógica e metódica. Em outras palavras, deve-se levar o indivíduo a descobrir e dominar o percurso de seu raciocínio — estratégia metacognitiva — de forma a internalizar e transferir para outras situações um método de resolução de problemas.

Por fim, é necessário criar situações de intervenção mediadas para agirem na mudança estrutural como uma filtragem de estímulos entre o indivíduo e o ambiente por meio de certas condições de seleção, atenção e percepção focada. Criar tais situações de intervenção exige cuidados especiais. Há que atrair, manter a motivação, acrescentar conhecimentos relevantes ao indivíduo e permitir a transferência da aprendizagem. No caso da recon-

versão profissional, é preciso ainda atentar para outros fatores, como a rapidez e a aplicabilidade final, por se estar tratando com adultos, trabalhadores circunstancialmente desempregados, o que, por si só, causa premência e ansiedade.

Tendências apontam o desenvolvimento das habilidades básicas de leitura, escrita e matemática como forma de promover o desenvolvimento cognitivo, justamente por serem pré-requisitos para uma infinidade de atividades, por comportarem um tratamento interdisciplinar e uma abordagem diretamente ligada a diferentes realidades de trabalho.

Essas habilidades básicas gerais podem se subdividir, assumindo várias facetas eminentemente práticas, de uso imediato, como a leitura de gráficos, a interpretação de ordens de serviço e procedimentos operacionais, a consulta a dicionários, a elaboração de relatórios, a operação de um computador, garantindo, assim, o poder de atração, a rapidez e aplicabilidade imediata requeridos. A forma de trabalhá-las, atentando para o raciocínio verbal, matemático e espacial é que vai garantir, em última análise, a educabilidade cognitiva pretendida.

É certo que a seleção das habilidades e conteúdos é que irá determinar a aplicabilidade em curto prazo e a capacidade, tão apregoada ultimamente, de aprender a aprender, pré-requisito indispensável para a educação permanente, a atualização, o aprimoramento contínuo e as sucessivas reconversões profissionais que devem decorrer daqui para diante, num universo em constante mudança, com produção incessante e rápida de novas informações e tecnologias, requerendo novas habilidades e posturas daqueles que pretendem permanecer no cenário.

Nenhum modelo teórico, contudo, poderá dar conta do desafio da construção do novo perfil. Ele não se esgota no campo cognitivo, mas aí pode estar a alavanca, a ponte para algo maior, como o exercício da cidadania. Este é um momento novo; é hora de utilizar todas as lógicas disponíveis e apresentar soluções pragmáticas, para a realidade concreta que está aí, toda ela contraditória, mesmo ciente de que é pouco limitar-se exclusivamente aos resultados que as escolas possam produzir individualmente, em termos de mudança qualitativa do novo trabalhador a ser preparado.

#### A questão do desemprego

Recentemente, os líderes das sete nações mais ricas do mundo (Estados Unidos da América, Canadá, Japão, Itália, França, Inglaterra e Alemanha), em sua reunião anual, discutiram um assunto considerado prioritário: o desemprego. O destaque a essa questão deve-se à gravidade do problema do desemprego nesses países, considerado um verdadeiro tormento para os planejadores. Fala-se em cifras em torno de 23 milhões de desempregados, nos sete países.

No Brasil, nono PIB do mundo, onde contar é uma tarefa difícil para muitos e para muitas coisas, fala-se em 20 milhões (desemprego aberto). Nas últimas eleições presidenciais, todos os candidatos incluíram esse tema em suas propostas de plano de governo. O debate sobre a geração de emprego é tema também que está em marcha.

Na verdade, independentemente de que liderança política ou empresarial, de que classe social, credo religioso ou elite econômica,

todos têm sua parcela de responsabilidade com o compromisso, vital, de contribuir para que todos os cidadãos brasileiros possam ter o seu ganha-pão. O fato inegável é que por problemas de ordem política, econômica ou tecnológica, as estatísticas são alarmantes. E só para argumentar, localizando o problema ao setor secundário da economia, o número de postos de trabalho vem caindo e talvez nunca mais volte a ser o mesmo. Ainda, só para argumentar: o tempo para encontrar emprego, na região metropolitana de São Paulo, aumentou de 23 para 27 semanas, no último ano.

Pensando nesse quadro e aliando-se essa situação a um outro quadro da rotatividade no mercado de trabalho, da baixa profissionalização, da baixa escolaridade, da baixa capacitação técnica e tecnológica, pode-se dizer que entre nós está muito baixa também a percepção estratégica relativa à questão, hoje não mais um problema conjuntural.

A despeito da falta de políticas globais de emprego e do reconhecimento nem sempre claro de que a educação profissional por si só não gera empregos, existem, espalhadas pelo país, inúmeras iniciativas isoladas de defesa do emprego e de amparo a desempregados, por parte de instituições, lideranças políticas e sociais. Infelizmente, como não poderia deixar de ser em se tratando de esforço assim tão dispersivo, os resultados até agora alcançados não atingem os níveis desejados de solução por força da falta de integração.

Em meados de fevereiro de 94, podia-se ler na imprensa notícias de que ganhava força nos movimentos sindicais dos trabalhadores a preocupação com o desemprego estrutural. De acordo com

pesquisa divulgada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE), "essa é uma tendência das reivindicações do movimento sindical pelos próximos 15 anos, pelo menos", previa Antônio Prado, coordenador técnico do DIEESE.

### **A questão da reconversão profissional**

E o que é reconversão profissional?

Por se tratar de questão muito recente entre nós, não existe ainda muita segurança sobre o significado preciso da expressão *reconversão profissional*. Aliás, em termos conceituais, parece existir insegurança semelhante com relação a *desempregado* e até mesmo à própria palavra *qualificação*, dois outros conceitos que constituem parte integrante da lógica da reconversão.

Sobre o conceito de reconversão, o caso é que a situação é nova. Ela é uma das mais recentes herdeiras do momento atual da economia mundial no jogo final da conciliação entre competitividade e lucratividade.

Começam a aparecer os problemas decorrentes de mudanças estruturais, dos países. E já começam a aparecer também os chamamentos à responsabilidade. Em muitos países, já se lê sobre grandes empresas que vão promover grandes demissões de trabalhadores partilhando com o governo e outras instituições a responsabilidade de criar novos empregos ou de ajudar os trabalhadores dispensados a encontrar uma alternativa de trabalho/emprego.

Exemplo disso são os "planos de emprego", que começam a surgir, na Alemanha, em meados da década de 80, combinando interesses dos sindicatos de trabalhadores com interesses dos sistemas produtivos, onde são estabelecidos fundos sociais, condições especiais de reciclagem profissional ou de outras alternativas de trabalho.

A partir de então, fenômenos mais particulares começam a aparecer sobretudo quanto a necessidades de capacitação profissional por força de rápidas mudanças estruturais (tecnológicas ou econômicas); por necessidade de antecipar-se às demissões (ameaça de desemprego) com medidas de caráter social e de capacitação; por necessidade de substituir as políticas de aposentadoria precoce. Enfim, os governos — e os próprios trabalhadores — começam a dar menos ênfase ao lado social dos planos e valorizar a capacitação, graças a seu potencial como ponte de ligação entre o antigo e o futuro emprego.

Na França, outro país com tradição na prática da reconversão, não se fala de "planos" mas de "políticas", suplementadas por pacote de medidas (*reconversion des salariés*), que envolvem principalmente capacitação, informação sobre oportunidades de emprego, assistência para atividade como autônomo, serviço de colocação e integração no emprego.

Nesse país, muitas empresas, estruturas organizacionais específicas (*conversion structures*) implementam essas medidas ajudando as pessoas a encontrar um caminho adequado de reintegração ao mercado de trabalho e a coordenar as atividades dos vários agentes envolvidos (empresa, agente de desenvolvimento econômico, autoridades locais, agência de formação, agência de

emprego, outras instituições, etc). Essa política acabou induzindo as empresas à prática de ajuda aos demitidos, encontrando para eles uma alternativa de emprego, evitando assim deixá-los ao abandono e às circunstâncias ocasionais do mercado de trabalho.

Como resultado, a reconversão acaba funcionando como instrumento para evitar os conflitos decorrentes da redução de pessoal, conflitos esses que tornam mais difícil a introdução de programas de capacitação e a própria reestruturação da empresa.

A todo esse processo estratégico e negociai de enfrentamento das mudanças tecnológicas e organizacionais e seus impactos sobre o trabalho, que considera e gerencia as inúmeras necessidades de capacitação profissional do trabalhador e as necessidades técnicas da empresa, é que se deseja neste momento chamar especificamente de *reconversão profissional*.

Comumente associado a termos como "reciclagem", "retreinamento", "requalificação", parece mais conveniente — pelo menos para efeito deste artigo — dar ao conceito de reconversão um sentido mais amplo e compreensivo, como acima se sugere.

#### *A reconversão profissional vista como parte de um sistema*

Numa análise sistêmica, a reconversão profissional pode ser entendida e organizada como um processo de um sistema mais amplo que poderíamos chamar aqui, provisoriamente, de *sistema de gestão ao trabalho / emprego*.

Essa expressão denomina, com propriedade, o enorme esforço coletivo cada vez mais importante e necessário para as nações,

Em Aberto, Brasília, ano 15, n.65, jan./mar. 1995

de facilitar a vinculação das pessoas ao trabalho, promovendo o contato organizado, planejado entre os trabalhadores disponíveis e o mercado de trabalho. É o que faz o SENA da Colômbia, com seu exitoso Servicio de Empleo do SENA Regional Antioquia Choco (veja vídeo de 15 min., disponível no Serviço de Documentação do Departamento Nacional do Senai, no Rio de Janeiro).

Dentro dessa visão, um processo como esse da reconversão profissional ocuparia posição específica, interdependente, num conjunto tecnicamente lógico e compreensível. Basicamente seriam quatro grandes subsistemas, como ilustra a figura a seguir.

<b>oferta de trabalho</b> (para empregados e desempregados)	<b>demanda de trabalhadores</b> (solicitação direta das empresas empregadoras)
<b>intermediação</b> (pré-seleção de candidatos)	<b>serviços complementares</b> (orientação ocupacional — reconversão — outras facilidades: por exemplo, encaminhamento para o auto-emprego)

Visto dessa forma, para as organizações de formação profissional, integrar um sistema de gestão ao trabalho/emprego é fundamental. Os dados apresentados e depois devidamente sistematizados de cada um desses subsistemas permite uma orientação segura para decisões de planejamento e desenvolvimento não -apenas da reconversão, mas até a própria formação que assim se aproximaria decisiva e organizadamente do seu grande obje-

tivo que é o *trabalho* ou o *emprego* para usar um termo mais comum, porém, hoje, cada vez mais inadequado.

E bem certo que o desenvolvimento de um sistema como esse não é tarefa de um grupo isolado, seja ele qual for, mas de toda a sociedade, isto é, governo, empresários, trabalhadores e todas as organizações da sociedade civil interessadas.

A todos caberia pleitear o desenvolvimento de sistemas eficientes de gestão trabalho/emprego para que o esforço de reconversão e mesmo o da formação fosse significativamente maximizado em seus efeitos.

### **Políticas para atuação na área da reconversão profissional**

Basicamente, na definição de políticas pode-se pensar em dois planos: no âmbito da *gestão* e no âmbito da *capacitação profissional*, propriamente dita.

No âmbito específico da gestão, a atuação poderia ser orientada a partir das seguintes políticas:

1. Dar ao problema um tratamento mais amplo, com base num sistema de emprego, ou seja, abrangendo, por exemplo, aqueles mecanismos já citados de oferta, demanda, intermediação e outros serviços complementares, com participação ativa e direta de todos os agentes sociais diretamente envolvidos e responsáveis, como as entidades representativas dos trabalhadores, dos empresários, do governo e da própria comunidade.

2. Esse terreno, considerado extremamente delicado — por conta de complicadores históricos, de ordem diversa — precisa ser revisitado e restabelecido em novas bases, em termos até de nova mentalidade, pois inimigos como o desemprego são inimigos comuns. A gestão, considerada como o estabelecimento consensual de responsabilidades, mediante parceria, em esforço cooperativo e integrado, é uma prática que precisa ser construída, exercitada e consolidada entre nós. Isoladamente, nenhum agente poderá dar conta do problema.

3. Considerando os aspectos de ordem política, social e econômica; a extensão e a heterogeneidade tecnológica do país; a inexistência concreta de uma estratégia econômica global e, portanto, de um projeto de desenvolvimento, o *município, como unidade física, política, social e cultural*, parece ser o espaço para a construção dessa nova metodologia de gestão. O Senai, por exemplo, está presente em cerca de 3.000 municípios e já é parte integrante dessas comunidades como importante agente de formação profissional, especialmente para atender à demanda das empresas industriais.

4. As agências de formação profissional atuariam como especialistas, integradas ao esforço das comunidades no enfrentamento dos enormes desafios da sua realidade política, econômica e social concreta em termos de educação profissional, especialmente para desempregados.

5. Todo esse esforço deve começar pela convicção firme quanto ao caráter estratégico da reconversão, pautado em princípios como:

— Comprometimento e união de todas as entidades representativas dos empresários, trabalhadores, governo e comunidades,

enfim de toda a sociedade, que em última instância é quem deve sustentar o programa.

— Aumento da capacidade/produtividade dos diferentes segmentos da economia (setor primário, secundário e terciário).

— Meio para enfrentar o ambiente competitivo provocado pelas exigências da qualidade e pela abertura econômica.

— Adesão espontânea, por vontade política.

— Processo descentralizado de gestão e operação.

— Garantia de trabalho planejado e contínuo.

— Contribuição efetiva na busca de soluções para problemas maiores como a educação básica, política de emprego, pesquisa e desenvolvimento.

Já no âmbito da capacitação, é possível atuar pautado nas seguintes políticas:

6. No âmbito restrito da capacitação está o trabalho propriamente dito de reconversão profissional, que pode receber diferentes contornos em seus processos, segundo sua abrangência, suas finalidades e destinatários. Basicamente a busca por esses processos é consequência de mudanças estruturais, de caráter tecnológico. Porém, se ampliado o conceito de reconversão e seus beneficiários, esse processo poderia ser adotado em propostas de caráter estratégico, de largo alcance no campo educacional e social, no caso do Brasil.

7. De forma sintética, pode-se definir seis diferentes tipos de programa de reconversão:

R1. Reconversão do perfil A para o perfil B, numa mesma ocupação ou família ocupacional.

R2. Reconversão da ocupação A para a ocupação B, no mesmo setor da economia.

R3. Reconversão da ocupação A para a ocupação B, de um outro setor da economia.

R4. Reconversão do mercado informal para o mercado formal.

R5. Reconversão de um perfil educacional tradicional para um novo perfil.

R6. Reconversão de um baixo nível educacional para um nível mínimo de educação.

Como se pode perceber, pela ordem em que aparecem, esses diferentes tipos vão num crescendo de amplitude, abrangência e generalidade, em termos de dimensão, objetivos e agentes envolvidos.

O tipo 1, por exemplo, comparado aos últimos, tem muito mais clareza de propósito, melhor definição quanto à clientela e identificação mais precisa do agente interessado, no caso, uma determinada empresa. Já o tipo 6, sobretudo pela sua abrangência, em todos os sentidos, tem uma conotação mais social que profissional.

8. Quanto à clientela desses programas, pode-se dizer que, em princípio, os três primeiros seriam naturalmente destinados

mais ao desemprego tecnológico; o quarto para subempregados, e os dois últimos tanto para um como para outro. Mas ainda há outros que podem ser considerados também, como interessados na reconversão: os profissionais descontentes, os deslocados, os não-adaptados, os deficientes, os ameaçados de desemprego ou mesmo aqueles que voluntariamente buscarem a reconversão.

Como se vê, não é o desempregado o beneficiário exclusivo da reconversão. Seria necessário pensar nesses outros interessados, como os subempregados. Diferentemente dos desempregados, submetidos a uma circunstância transitória, os subempregados — em grande número e pais de família, na maioria das vezes — são marcados por uma condição crônica, associada sempre à pobreza e à marginalidade social. A essa enorme massa de pessoas, a reconversão pode dar melhores condições para competir no mercado de trabalho.

9. Quanto ao conteúdo programático, esses programas deverão contemplar aspectos identificados como relevantes e significativos na área do conhecimento científico, do desenvolvimento tecnológico e da cultura do trabalho.

10. Como nos programas de reconversão da França, a esses conteúdos dos técnicos seria necessário juntar unidades de ensino-aprendizagem voltadas para a educação cognitiva dos trabalhadores, proposta em vários programas de desenvolvimento cognitivo existentes, como o PEI (Programa de Enriquecimento Instrumental), de Reuven Feuerstein. Desenvolvidas em carga horária adequada a cada tipo de programa de reconversão, essas habilidades têm alcance maior que a simples apreensão do conhecimento: conseguem a modificação e o enriquecimento cognitivo do indivíduo.

11. Promoção de articulações, cada vez mais, em âmbito nacional, para a operacionalização de programas de reciclagem profissional do Seguro-Desemprego.

### **A dimensão operacional de políticas como essas**

Firmada a vontade política, estabelecendo princípios do teor desses que acima foram apresentados, sempre nascem planos de ação. Antes deles, algumas reflexões prévias.

Em primeiro lugar, é preciso afirmar que não existe solução total, a curto prazo, para o problema do desemprego mas sim conjuntos de soluções — ainda parciais — que só podem partir da sociedade como um todo e orientar-se por esse mesmo caminho, ou seja, com o concurso de todos os agentes envolvidos, num clima de participação absolutamente imprescindível.

Em segundo lugar, é bom pensar se não vale a pena trabalhar movido por uma idéia apontada por Ferrer Velasco (1994) de que o encaminhamento para a complexa questão do desemprego mais do que a lógica da análise exige criatividade, soluções imaginativas.

No rumo dessas considerações, pode-se dizer que a importância de tratamento sistêmico da questão, associando as estratégias propostas a sistemas de gestão, principalmente os serviços de emprego (oferta, demanda, intermediação e outros serviços complementares), em parceria, num trabalho que supere a simples gestão administrativa e consiga o estreitamento da colaboração entre os interlocutores sociais.

Desse esforço conjunto (praticamente inexistente entre nós) poderiam resultar ganhos de qualidade inclusive na execução das próprias políticas de formação, na forma de:

— conhecimento suficiente dos recursos humanos disponíveis em cada área para orientar os trabalhadores e ao mesmo tempo oferecer informações às empresas sobre o perfil dos que buscam emprego;

— planos especiais qualificação/reconversão, facilitando a mobilidade profissional, proporcionando às empresas pessoal com perfil adequado, colaborando no estabelecimento de sistemas de formação contínua;

— conhecimento, de perto, do mercado de trabalho;

— redução do emprego friccional;

— trabalhadores com emprego adequado às suas qualificações e empresas com pessoal devidamente qualificado.

Assim pensando, seis linhas principais poderiam pautar ações voltadas ao esforço da reconversão profissional:

1. Enfoque da reconversão num quadro macro, sistêmico, no conjunto dos serviços de emprego, para poder realizar, planejada-mente, a adequação da oferta de recursos humanos ao tipo de perfil requerido pelo mercado de trabalho, hoje cada vez mais em rápida transformação. No bojo dessa linha, a cobrança da eficiência do governo quanto à sua responsabilidade nos serviços de emprego deve ser muito forte e decidida.

2. Estudo e acompanhamento do tema da educabilidade cognitiva e suas metodologias de desenvolvimento cognitivo. Essa pode vir a ser o futuro dos currículos escolares; hoje tem aplicação difundida e reconhecida em vários países, sobretudo nos de língua francesa, inclusive na área da reconversão profissional.

3. Normatização e catalogação de programas de reconversão profissional, por área ocupacional/itinerário de formação/região.

4. Acompanhamento, sistematização e disseminação de dados, informações e de diferentes iniciativas/formas de atuação, por órgãos ou instituições públicas ou privadas, na área do desemprego, apoiando as iniciativas relevantes.

5. Incentivo ao estudo e pesquisa sobre a questão no Brasil e através de projetos de cooperação técnica internacional.

6. Integração dessas ações às demais em curso, no país e na comunidade mundial, voltadas para o ataque à pobreza, o impulso à solidariedade e à criação de empregos.

### Referências bibliográficas

ASSIS, Marisa de. *Implicação na formação profissional das mudanças tecnológicas nas industriais*. São Paulo: Senai/-DR-SP, 1988.

BRANCO, Flávio C, REIS, José G., GUARITA, Marco Antônio. A indústria brasileira. *Revista CNI*, n.38, maio/jun. 1994.

- BONAMINO, Alicia. Educação — trabalho: uma revisão da literatura brasileira das últimas duas décadas. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, n.84, fev. 1993.
- CASASSUS, Juan. Modernidade educativa e modernização educacional. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, n.87, p.5-12, nov. 1993.
- CASTRO, Nadya Araújo. Modernização e trabalho no complexo automotivo brasileiro — reestruturação industrial ou japa-nização de ocasião? *Novos Estudos Cebrap*, São Paulo, n.37, nov. 1993.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. *Educação básica e formação profissional — uma visão dos empresários*. Rio de Janeiro, 1993.
- DEMO, Pedro. Educação e desenvolvimento — algumas hipóteses de trabalho frente à questão tecnológica. *Revista TB*, Rio de Janeiro, n.105, p.149-170, abr./jun. 1991.
- FERRER VELASCO, Ricardo. *La formación profesional y el mercado de trabajo — técnicas de estudio del mercado de trabajo — servicios de empleo de seguimiento de egresados (información, orientación, colocación)*. Trabalho apresentado no Seminário "Formación Profesional Ocupacional y Mercado de Trabajo", Santa Cruz de La Sierra, Bolívia, out. 1994.
- FERRETI, Celso João. Modernização tecnológica, qualificação profissional e sistema público de ensino. *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, v.7, n.1, jan./mar. 1993.
- INSTITUTO DE ESTUDOS PARA O DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL — Iedi. *Mudar para competir: uma nova relação entre competitividade e educação*. São Paulo, 1992.
- INSTITUTO HERBERT LÉVY. *Ensino fundamental & competitividade empresarial: uma proposta para a ação do governo*. São Paulo, 1993.
- LEITE, Elenice M. Do operário padrão ao Polivalente: novas fronteiras da qualificação do trabalho industrial. *Estudos Econômicos*, São Paulo, v.22, 1992.
- \_\_\_\_\_. *A função "social" do Senai: evolução do atendimento à comunidade*. [S.l.]: Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, 1994.
- MADEIRA, Felicia Reicher. Educação/trabalho — um balanço crítico. *Em Aberto*, Brasília, v.3, n.19, p.1-13, mar. 1994.
- MERLE, Vicente. *La reconversion des adultes peu qualifiés: dimensions Sociales, dimensions psychologiques*. Apostila.
- NOSELLA, Paolo. *A modernização da produção e da escola no Brasil: o estigma da relação escravocrata*. Trabalho apresentado na 15ª Reunião Anual da Anped, 1992.
- ORTEGA, Hilda J. La Investigación curricular hacia el año 2000 — un reto. *Revista de Andragogia*, n.15, 1993.
- PAIVA, Vanilda. *Produção e qualificação para o trabalho: uma revisão da bibliografia internacional*. Rio de Janeiro: UFRJ, Instituto Economia Industrial, 1989.

Em Aberto, Brasília, ano 15, n.65, jan./mar. 1995

PULLIN, Diana C. Learning to work: the impact of curriculum and assessment standars on educational opportunity. *Har-ward Educacional Review*, v.64, n.1, 1994.

SENAI. Comissão de Apoio Técnico e Administrativo. *Senai: desafios e oportuniades*: subsídios para discussão de uma nova política de formação profissional para a indústria no Brasil. Rio de Janeiro, 1993.

SILVA, Tomaz T. da. As novas tecnologias e as relações estruturais entre educação e produção. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, n.87, nov. 1993.

TEIXEIRA, Francisco José Soares. Conceitos de desemprego — categorias em construção. *Informe Sine*, set. 1987.

TERRA, Juan. El papel de la educación en relación con los problemas del empleo. *Revista de la Cepal*, n.21, dez. 1983.

ZARIFLAN, Philippe, trabalho e comunicação nas indústrias automatizadas. *São Paulo em Perspectiva*, v.7, n.2, abr./jun. 1993.