

Sessão — Dia 01/08/77

O SR. PRESIDENTE — Tendo conhecimento dos trabalhos de hoje, do VII Simpósio Brasileiro de Mineração, convidei para concluir os trabalhos o Eng.º Arthur Wintz Schneider — Diretor-Presidente da Companhia Brasileira de Mineração — Com a palavra o prof. Arthur Wintz Schneider.

O PROF. ARTHUR WINTZ SCHNEIDER — Senhores e Senhoras: Tenho o prazer de iniciar os trabalhos de nossa Panela "ENSINO E MERCADO DE TRABALHO".

Qualificamos a presença "MÃO-DE-OBRA QUALIFICADA PARA EMPRESA DE MINERAÇÃO" que será proferida pelo prof. Otacilio Fernandes D'Avila-SILVA-CYRUS. O prof. Otacilio D'Avila é formado em Pedagogia, Sociologia e Filosofia. É diretor da Faculdade de Universidade do Trabalho — Col. Fabriciana Minas Gerais — e atualmente desempenha a função de Coordenador de Recursos Humanos da Companhia Vale do Rio

"ENSINO E MERCADO DE TRABALHO"

O Sr. Presidente — Col. Fabriciana Minas Gerais — e atualmente desempenha a função de Coordenador de Recursos Humanos da Companhia Vale do Rio

"MÃO-DE-OBRA QUALIFICADA PARA EMPRESAS DE MINERAÇÃO"

O PROF. OTACILIO FERNANDES D'AVILA:

O SR. PRESIDENTE — Em virtude de meu tempo, não pude vir a Porto Alegre na Sra. Geraldo Conrado Melcher e Joaquim Maia, em consequência, viam-se obrigados a responder sua apresentação do tema "ENSINO E MERCADO DE TRABALHO".

E passamos então aos DEBATES.

DEBATES

Do Panela "ENSINO

Prof. Drs. GERALDO CONRADO MELCHER — EPUSP;
ALBERTO TEIXEIRA — UFMG;
ROBERTO LEAL — UFP;
JOAQUIM MAIA — UFOP;
EROS FARIAS GAVRONSKI — UFRGS.

P. do Sr. Delso Corrêa Moran — UFMG — Escola de Engenharia de B. H. ao prof. Otacilio Fernandes D'Avila.

Neste Programa de Formação Profissional a nível básico, em Belo Horizonte, por exemplo na Escola de Engenharia, incluímos um curso que prepara profissionalmente gradatamente a nível básico, em diversas áreas. Neste

O SR. PRESIDENTE — Dando continuidade aos trabalhos de hoje, do VII Simpósio Brasileiro de Mineração, convido para coordenar os trabalhos o Eng^o Arthur Wentz Schneider — Diretor-Presidente da Companhia Riograndense de Mineração. Com a palavra o prof. Arthur Wentz Schneider. O PROF. ARTHUR WENTZ SCHNEIDER — Senhoras e Senhores: Tenho o prazer de iniciar os trabalhos do nosso Painel: “ENSINO E MERCADO DE TRABALHO”.

Ouviremos a palestra “MÃO-DE-OBRA QUALIFICADA PARA EMPRESA DE MINERAÇÃO”, que será proferida pelo prof. Otacílio Fernandes D’Ávila-SENAI/CVRD. O prof. Otacílio D’Ávila é formado em Pedagogia, Sociologia e Filosofia. É diretor da Escola Técnica da Universidade do Trabalho — Cel. Fabriciano, Minas Gerais — e atualmente desempenha as funções de Gerente da Unidade Profissional da Companhia Vale do Rio Doce, em Itabira — Minas Gerais. Convido o conferencista a apresentar o seu trabalho.

“MÃO-DE-OBRA QUALIFICADA PARA EMPRESAS DE MINERAÇÃO”

O PROF. OTACÍLIO FERNANDES D’ÁVILA:

O SR. PRESIDENTE — Em virtude do mau tempo, não puderam vir a Porto Alegre os Srs. Geraldo Conrado Melcher e Joaquim Maia, em consequência, vimo-nos forçados a suspender esta apresentação do tema “ENSINO E MERCADO DE TRABALHO”.

E passaremos então aos DEBATES.

DEBATES

Do Painel: “ENSINO E MERCADO DE TRABALHO”

P. do Sr. Delmo Correia Moran — UFMG — Escola de Engenharia de B. H. ao prof. Otacílio Fernandes D’Ávila.

Neste Programa de Formação Profissional a Nível Básico, em Belo Horizonte, por exemplo na Escola de Engenharia, tínhamos um curso que formava profissionais geralmente a nível básico, em diversas áreas. Neste

ano, tivemos porém grandes dificuldades, o curso funcionava mediante verbas federais e foram cortados mais ou menos 40% das verbas.

Por outro lado, vimos o seguinte. Essa formação que era dada lá, não seria assim tão específica para a necessidade de uma empresa. Era mais a nível geral.

Eu desejaria saber do ilustre conferencista o seguinte:

Realmente a formação específica, tendo em vista as necessidades da empresa é muito bom dentro daquela empresa. Mas não tenderia a prender o empregado? Talvez ele aprendesse assunto específico daquela empresa e se ele sáisse de lá para uma outra, não teria lá a mesma classificação, pois o que ele aprendeu estaria vinculado àquela empresa de onde saiu.

Haveria esse problema?

RESPOSTA — Este foi um pensamento que nós tivemos no sentido de não bitolar demais aquele elemento àquela empresa. Porém os Srs. viram aqui, que quando nós analisamos, por ex., a Área de Mecânica para o sujeito poder, digamos, mexer em um redutor de velocidade, ele primeiro faz Mecânica Básica, dá para ele uma visão mais ampla de mecânica básica. Depois é que ele pega um equipamento específico. Mas ele tem um embasamento necessário, que serve não só para aquele equipamento, vamos supor para o redutor de velocidade, mas para qualquer um outro equipamento. Porque o redutor de velocidade tem engrenagens, ele estuda engrenagens, que é comum à qualquer equipamento.

Vamos supor que o sujeito trabalhe na Vale do Rio Doce, na parte de Hidráulica, ele faz também o módulo de mecânica básica, depois é que ele faz o módulo específico da área dele, chamada de Hidráulica e em Hidráulica talvez um modulosinho menor ainda sobre determinada válvula.

Mas damos a ele uma visão mais global.

O Perguntador, pede comentários sobre ao que aludiu a respeito dos cursos realizados em Belo Horizonte, para os quais as verbas estão sendo diminuídas e portanto os cursos também de ano para ano. Este problema de não haver a formação a nível básico, na Área de Mineração, por exemplo, o Senhor a localiza simplesmente na Área de Mineração, ou seria uma deficiência de uma maneira geral?

Falta de estrutura para esses cursos, etc.

RESPOSTA — O Governo tinha esses cursos pelo PIPMOR. Mas agora as empresas têm uma chance muito grande com a Lei 6297, sobre a dedução no Imposto de Renda. As empresas poderão usar desse dinheiro revertendo-o em formação profissional.

Quanto à essa área do Ensino Formal, eu desconheço atualmente. Eu estou mais voltado para o ensino profissional dentro da empresa. Porque fora da empresa os recursos são pequenos, não existe equipamento e está fora da realidade. Eu dirigi escolas técnicas, fui diretor de Escola de Engenharia e tinha essa angústia de formar o aluno muito genericamente. Hoje, no Centro profissional da Vale do Rio Doce, dirigindo a produção, eu vejo que tenho um “feed-back” muito grande daquilo que é feito, daquilo que é ensinado, porque o produto final meu ali, está na mina, o Centro de Formação é na boca da mina. Tem essa vantagem de ver o produto ser aplicado para aquela área. É impossível, acho o ensino formal atender a cada empresa. Não há recursos para isso. O Governo tem o PIPMOR que atende. As escolas geralmente fazem convênio com o PIPMOR e aplicam os cursos nas próprias escolas, servindo-se de estruturas das Escolas de Engenharia, das Escolas Técnicas, o Governo dá um tanto e a Escola também favorece dando outro tanto e o aluno também paga um pouquinho. Eu acredito nesses cursos. Porém acredito mais nos cursos dados pelas empresas porque são dirigidos à realidade. A empresa tem recursos. Ela sabe que investir naquele pessoal não é gasto, é investimento realmente. O retorno é muito rápido, em termos de maior produção e maior produtividade.

Por isso é que falei aqui, falar sobre isso num simpósio sobre Mineração para um pessoal que vai comandar a mineração, para nós da área de desenvolvimento de pessoal, é muito bom.

Eu tenho sentido que os engenheiros mais novos que agora têm chegado têm dado maior apoio a essa Área de Desenvolvimento de Pessoal, porque estão sentindo que o pessoal qualificado vai ser muito importante.

Eu acho que o único meio existente para esse nível, para essa Área a Nível Básico seriam esses cursos do PIPMOR.

P. DO SR. MARTINHO ROTMANN — Hidroservice — São Paulo — Nós vimos, hoje, pela manhã que o desenvolvimento do carvão tem perspectivas bastante amplas e para um futuro bastante próximo.

Como vimos, até 1981, está prevista uma produção em um projeto novo da CRM, de 2 milhões de toneladas. Eu penso e julgo válido aqui o problema da mão-de-obra qualificada seja realmente o problema crucial no cumprimento desse cronograma.

O Senhor teria alguma orientação que pudesse orientar nesse sentido ou qual seria a solução viável para esse problema?

RESPOSTA — Para mim, eu acho que a única solução seria a empresa mesmo fazer isso. É esse tipo de trabalho. Analisar o posto de trabalho, montar programas em cima do posto de trabalho porque o retorno daquilo que é feito é muito rápido, não se faz nada em caráter genérico, montam-se programas de acordo com a função analisada. É a curto prazo. Essa análise, o seu efeito, após a última guerra, foi justamente acelerar a produção através de cursos de formação com menos tempo, de boa qualidade, em curto prazo, porque a todo tempo que aqueles que elaboram programas gastam, esse tempo é altamente recuperado na hora da aplicação. É claro que a análise deverá continuar, porque à medida em que são mudados os equipamentos, novo analista deve ir lá, fazer nova análise e voltar e encaixar nas faixas dos programas.

Os nossos programas são em espirais. É fácil tirar e colocar.

O nosso amigo falou que foi cortada a verba, (PIPMOR) então quem deve assumir é a própria empresa. Eu não sei se no seu caso, na sua empresa, já existe algum posto de trabalho funcionando, na mineração de carvão. Existe?

RESPOSTA — Não seria este diretamente o ponto. Apenas quando estivermos envolvidos para a apresentação de uma proposta para o projeto, um dos problemas que foi analisado com bastante seriedade seria justamente o de, devido a exigüidade de tempo, a formação de pessoal suficiente para uma produção desta ordem, como é prevista.

O EXPOSITOR — Mas eu acho que o único método para acelerar a formação é não perder tempo, é fazer análise e montar programas sobre a análise. Aí, é que V. encurta o tempo. Não terá que se improvisar nada.

Por exemplo, eles estão ocupados 4h pela manhã e 4h à tarde, aplicando programas com pessoas, eles não têm tempo para preparar programação. Acelera a produção de aplicação de programa. O Sr. vê que entregamos prontos e passando por fases que aquela que iniciei ali, de alfabetização, que deve o seu problema também lá, entregamos 336 operários qualificados. Receberam certificado de qualificação. Como o Centro de Formação tem a parte de formação teórica e a oficina ao lado, aqueles equipamentos da produção estavam como inservíveis, eles foram recambiados para o Centro de Formação. Vamos dizer uma roda motorizada, uma Eletrohouse, havia lá uma em reparos. Ela foi remontada no Centro de Formação, o indivíduo viu o programa sobre a Manutenção de Roda Motorizada, em seguida tem uma roda motorizada na oficina. A curto prazo ele aprende. Aprende a teoria e em seguida a prática. Por exemplo,

reductor de velocidade, nós temos uma bancada de reductor de velocidade montada com acoplamentos, com correntes, correioes grandes de transportadores, temos relógio comparador para alinhar então o reductor de velocidades, ele aprende a teoria na sala anexa e tem a bancada toda montada. Então 6, 8 pessoas aprenderam a parte teórica, vão para a bancada, o instrutor funciona a bancada e em seguida o aluno põe o relógio comparador e alinha. Ele aprendeu a teoria e rapidamente aprende a prática. Quando ele for para a produção, não haverá mais segredos para ele. Eu tenho a impressão de que a aparência de que essa análise demora muito tempo, é aparência. O tempo gasto nela, nós recuperamos na hora da aplicação e com muita rapidez.

Dr. ARTHUR WENTZ SCHNEIDER
Eng. PLAVO BRINCKMANN
Eng. OTTON SA CASTANHO