

Educação, trabalho Desenvolvimento



e Plano de Humano

Departamentos de RH estão em busca de trabalhadores cada vez mais polivalentes


As exigências da globalização vêm constituindo uma nova noção de competitividade, a partir de um novo enfoque de Recursos Humanos, que vê o processo educativo como fundamental para o sucesso das empresas. As competências básicas necessárias ao mundo do trabalho estão se ampliando, e aptidões e atitudes passam a ser características demandadas pelo processo produtivo. Assim, nasce um novo perfil de trabalhador, que possui conhecimentos básicos sólidos, iniciativa diante de imprevistos, polivalência e capacidade de comunicação, de aprendizado, de ser capacitado e de capacitar-se para o exercício de suas funções.

Esses argumentos surgem a partir de dados de pesquisas como o Estudo da Competitividade da Indústria Brasileira (Ecib), que mostra que 47% das empresas têm como estratégia de Recursos Humanos a definição de postos de trabalho visando a alcançar a polivalência; 22% definem postos

de trabalho de forma estreita, mas incluem, como estratégia, o incentivo à execução de tarefas fora da definição dada. Ou seja, 69% das empresas desenvolvem uma política de Recursos Humanos que inclui a possibilidade de o trabalhador ser polivalente, assumindo postos de trabalho fora da primeira definição dada.

O que se vê, então, é que os investimentos em capacitação passam a fazer parte das preocupações centrais das empresas que se pretendem competitivas. Mas o primeiro passo é garantir que os trabalhadores possuam uma base de conhecimentos e competências, como saber escrever, falar e contar, e que tenham conhecimentos gerais, noções de psicologia, organização do trabalho e de estatística.

Nessa direção, um movimento está surgindo, a fim de criar mecanismos para se efetivar a Educação de Jovens e Adultos



Iniciativa do SESI visa a capacitar jovens e adultos para atuarem no setor industrial



Juanrez Matias/Coperphoto/Sistema FIEB

Alunos da EJA do Departamento Regional da Bahia (acima) e da cidade de Belo Monte, no Pará (abaixo)



Divulgação

“O primeiro passo é diagnosticar se o profissional possui o certificado da escolaridade básica e se essa escolarização é de qualidade. Caso ele não tenha concluído os ensinos fundamental e médio, a empresa deve incentivá-lo a se matricular na EJA e, em paralelo, participar das ações de formação continuada”, diz Maria Helena, ressaltando que o SESI, por meio de suas unidades regionais, possui uma assessoria que presta esse serviço aos departamentos de Recursos Humanos na implantação tanto do PDH quanto do itinerário formativo.

A gerente conta que as áreas de relações com o mercado do Serviço Social da Indústria auxiliam as empresas a fazer o levantamento das habilidades básicas e das competências requeridas para o seu negócio e que, a partir desses dados, é possível fazer um diagnóstico da situação educacional e formativa de seus trabalhadores. “Com o diagnóstico em mãos, podemos desenhar o plano de habilidades e competências dos postos de trabalho da empresa e traçar o itinerário formativo para cada trabalhador.”

(EJA) como esse primeiro passo, e o discurso que reitera uma educação de qualidade para todos vem se legitimando cada dia mais.

Setor produtivo

A exigência da escolarização não é mais uma tendência nas indústrias, é um fato. Quem garante é a gerente de Educação para o Trabalhador do Departamento Nacional do Serviço Social da Indústria (SESI), Maria Helena Martins. “As empresas que se pretendem competitivas investem em

capacitação, mas existem duas linhas de frente nesse processo: a primeira é a conclusão da escolaridade básica, e a outra, a educação continuada”, explica.

Nesse sentido, uma tendência de mercado é que os departamentos de Recursos Humanos das empresas desenvolvam um Plano de Desenvolvimento Humano (PDH) para seus trabalhadores. Segundo a gerente de Educação para o Trabalhador do SESI, é importante traçar no PDH um itinerário formativo que vise à qualificação do trabalhador.

Maria Helena diz ainda que os dois alicerces da formação do trabalhador podem ser encontrados no SESI: a elevação da escolaridade dos trabalhadores, através da Educação de Jovens e Adultos, e o desenvolvimento de competências, através do projeto Educação Continuada. “Essas duas propostas caminham juntas, porque é com a educação básica que os trabalhadores se preparam para o desenvolvimento de habilidades e competências essenciais para se tornarem os profissionais polivalentes que o mercado exige”, conclui. ■