

TÍTULO: FORMAÇÃO PROFISSIONAL PELAS EMPRESAS NO BRASIL

AUTOR: PROF. DONALD NELSON UHLIG

1. A criação do Sistema Nacional de Formação de Mão-de-Obra, órgão coordenador e normativo das atividades do Ministério do Trabalho no campo da formação profissional, através do Decreto N.º 77362, de 01.04.76 veio culminar um processo de reforma administrativa decorrente do desmembramento do Ministério do Trabalho e Previdência Social (Decreto-Lei N.º 6036/74) que deu origem num primeiro estágio à Secretaria de Mão-de-Obra, SMO, órgão central de direção superior, com a finalidade de promover a execução de programas de formação profissional e de estudar, analisar, orientar, coordenar, contratar e supervisionar as atividades relacionadas com a preparação de Mão-de-Obra para o mercado-de-trabalho (Decreto N.º 74296/74).

2. Dando continuidade às diretrizes de reforma administrativa, o Programa Intensivo de Preparação de Mão-de-Obra (PIPMO) vinculado ao Ministério da Educação e Cultura passou a integrar o Ministério do Trabalho - SMO, (Decreto 75085/79), assim como o SENAI e o SENAC que através do Decreto N.º 74000/74, vincularam-se às atividades de formação de Mão-de-Obra do Ministério do Trabalho.

3. O mesmo Decreto que instituiu o Sistema Nacional de Formação de Mão-de-Obra, criou o Conselho Federal de Mão-de-Obra órgão que têm como competência:

- propor medidas para promover o acesso profissional, cultural e social da Mão-de-Obra;
- estimular atividades de todos os órgãos de formação profissional do país, integrantes do SNFMO;
- opinar sobre os planos e estudos governamentais de formação profissional;
- expedir instruções sobre a elaboração e apresentação dos projetos de formação profissional nos termos do Decreto N.º 77463, de 20.04.76.

LEI N.º:
6297

- Analisar e aprovar projetos de formação profissional apresentados pelas pessoas jurídicas beneficiárias, expedindo a respectiva certidão aprovatória;

- propor ao Ministério do Trabalho o estabelecimento de normas e diretrizes para a aprendizagem de menores;

- opinar sobre assuntos pertinentes à sua competência, encaminhados pelo Ministério do Trabalho;

- propor ao Ministério do Trabalho a criação de Conselhos Regionais de Mão-de-Obra, abrangendo um ou mais Estados da Federação de acordo com as necessidades de formação profissional e o desenvolvimento regional;

- propor normas e diretrizes sobre a política nacional de formação profissional.

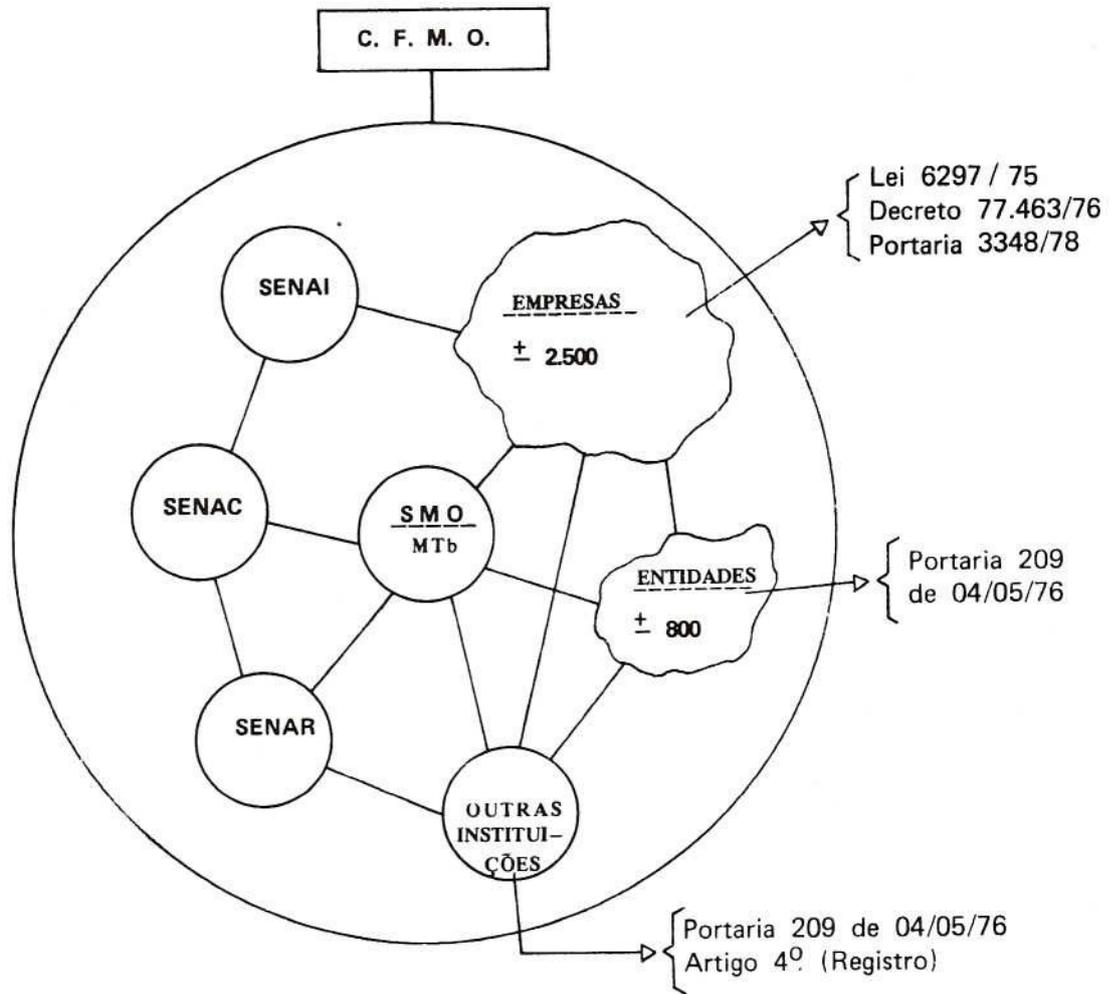
A Secretaria de Mão-de-Obra funciona como órgão Central do Sistema Nacional de Formação de Mão-de-Obra e compõe-se de duas Subsecretarias:

- Subsecretaria de Formação Profissional, para coordenar e promover direta ou indiretamente a execução de programas de formação profissional;

- Subsecretaria de Estudos, Análise e Metodologia, para realizar estudos e análises, acompanhar, avaliar e orientar a metodologia da preparação de Mão-de-Obra para o Mercado de Trabalho.

4. Em reforço à criação do SNFMO e no sentido de proporcionar a efetiva integração das empresas brasileiras no processo de treinamento, o Governo instituiu um mecanismo de incentivos fiscais através da Lei 6297 de 15 de dezembro de 1975, regulamentada pelo Decreto N.º 77463 de 20.04.76 que "dispõe sobre a dedução do lucro tributável no período-base para fins do imposto sobre a renda das pessoas jurídicas, do dobro das despesas comprovadamente realizadas em projetos de formação profissional", no limite de 10%.

5. Como resultado de sua execução a partir de junho de 1976, os efeitos da Lei 6297 provocaram um notável incremento no volume das atividades de treinamento no país. No período 06/1976 a 13/1978 de acordo com o Conselho Federal de Mão-de-Obra foram aprovados programas que totalizaram os dados a seguir:



RESULTADOS DA EXECUÇÃO-LEI 6297

JULHO 1976 - DEZEMBRO 1978

- DADOS FÍSICOS -

ATIVIDADES	1976	1977	1978	TOTAL ACUMULADO
Credenciamentos Concedidos	237	301	188	726
Registros Concedidos	15	10	10	35
Programas Aprovados	581	1.161	1.211	2.953
Treinandos	452.129	1.497.007	1.572.350	3.521.486
Horas/Homem/Treinamento	34.361.804	132.270.951	91.968.679	258.601.434

- DADOS FINANCEIROS - 1

DESPESAS	1976	1977	1978	TOTAL GERAL
Despesas Operacionais	1.000.0	3.500.0	4.500.0	9.000.0
Despesas de Investimento	100.0	500.0	500.0	1.100.0
TOTAL	1.100.0	4.000.0	5.000.0	10.100.0

1/ EM MILHÕES DE CR\$, PREÇOS CORRENTES, APROXIMADAMENTE

- CUSTOS MÉDIOS - 1

CUSTOS MÉDIOS	1976	1977	1978	TOTAL GERAL
<u>CUSTO MÉDIO DIRETO</u>				
. Treinando	1.224,36	1.526,84	1.966,16	1.684,6
. Horas/Homem	16,11	17,28	33,61	22,93
<u>CUSTO MÉDIO INDIRETO</u>				
. Treinando	1.010,95	937,01	1.134,62	1.034,74
. Horas/Homem	13,03	10,10	19,40	14,09

1/ EM CR\$, PREÇOS CORRENTES

AVALIAÇÃO QUANTITATIVA DE 140 PROGRAMAS JÁ CONCLUÍDOS

6. De acordo com levantamento efetuado pelo CFMO, em 140 empresas, cujos programas de formação profissional foram iniciados e concluídos no exercício base de 1977, destacam-se os seguintes dados ¹:

	A	B	B/A
	APROVADO	REALIZADO	%
Orçamento	447.089,7	208.911,7	46,56
Nº. de Treinandos	180,4	101,0	57,0

1/ Em Milhares

DISTRIBUIÇÃO DOS TREINANDOS POR CATEGORIAS EM ÁREAS DE ATIVIDADE

Categoria / Área	Absolutas	%
Direção	323	0,32
Gerência	10.006	9,91
Supervisão	16.246	16,09
Qualificados	2.575	2,55
Semi-Qualificados	34.854	34,52
Técnicos *	36.965	36,61
TOTAL	100.969	100,00

* Nível Médio e Superior em algumas categorias.

Por outro lado, das observações e acompanhamentos efetuados pelo CFMO, pode-se deduzir que o valor efetivamente aplicado em imobilizações (construção e aquisição de equipamentos) está por volta de 6% do valor efetivamente aprovado.

7. O incentivo da Lei 6297 é um instrumento fiscal para influir no comportamento das Empresas, estimulando-as à realizar programas de formação profissional que, de outra maneira, não seriam rentáveis. Esta ação subsidiária do Governo se justifica, principalmente, porque a formação profissional pode gerar benefícios econômicos e sociais externos que não têm contrapartida na empresa. Com efeito, se em função de sua capacitação ou grau de qualificação os trabalhadores podem melhorar suas condições de emprego e renda (isto é, rendimentos oriundos do trabalho) — seja porque emigram para outra empresa, seja porque se instalam por conta própria (autônomos ou biscateiros, no Setor dito "informal"), seja porque exigem do seu empregador um salário compatível com o mercado ou com a sua produtividade — a Empresa não está sendo recompensada imediatamente pelos gastos incorridos na valorização (melhoria) da sua mão-de-obra e, conseqüentemente, não se interessará em realizar programas de treinamento a menos que tenha um * incentivo (* Entenda-se por incentivo um "Latu Sensu" tanto financeiro como comportamental) especial e específico para fazê-los.

Outra razão a favor dos incentivos fiscais para formação profissional nas empresas tem um caráter promocional; trata-se de estimular as empresas na montagem e na operação de suas unidades de treinamento durante sua fase inicial, até que o sistema alcance um nível de eficiência adequado.

Um terceiro argumento é a conveniência de transferir ao Setor privado um parte das funções que realizam o Setor público ou o Setor paraestatal no campo da formação de mão-de-obra, por razões de eficiência. Paralelamente, o argumento é válido na medida em que sejam substituídos os cursos que oferecem às Empresas os programas públicos de formação profissional, assim como também as clientelas atendidas. Por certo, nem sempre isto ocorre pois a capacitação nas empresas tende a ser mais específica e atende, necessariamente, apenas o pessoal empregado.

8. Nestes três primeiros anos de aplicação da Lei 6297, os objetivos promocionais têm exercido um papel importante na concessão do incentivo fiscal e há indícios de que os resultados alcançados até o momento são satisfatórios.

A N E X O S

- I – QUADRO ILUSTRATIVO DO CUSTO DO "TURN-OVER"
- II – QUADRO RESUMO DAS METAS PREVISTAS NOS PROGRAMAS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL / ANOS 76, 77 e 78

A N E X O I

QUADRO ILUSTRATIVO DO CUSTO DO "TURN-OVER"

CUSTO TURN-OVER (Horistas) – Expontâneo

Salário Mensal.....	Cr\$ 2.457,00
Salário + Encargos.....	Cr\$ 4.791,00
Custo Hora.....	Cr\$ 20,00

1.1 – Custo de Desligamento – Considerando-se um funcionário que sai expontaneamente, este apresenta:

– Perda da Eficiência

Penúltimo mês = 10% (Cr\$ 4.791,00)	= Cr\$ 479,00
Último mês = 20% (Cr\$ 4.791,00)	= Cr\$ 958,00
Perda Total.....	= Cr\$ 1.437,00

– Custos Administrativos

Decisão da Chefia =	1/2 hora = Cr\$ 25,00
Pessoal Subalterno =	2,5 horas = Cr\$ 183,00
Entrevista de Deslig. =	20 min. = Cr\$ 22,00
Total.....	= Cr\$ 230,00

C.D. = (Cr\$ 1.437,00 + Cr\$ 230,00) = Cr\$ 1.667,00

1.2 – Custo de Ausência – Considerando-se:

- Tempo de Reposição = 15 dias (96 horas)
- Salário = 38,67% do Faturamento
- Lucro = 10% do Faturamento

temos:

15 dias (96 horas) Salário =	Cr\$ 1.916,00
Faturamento =	Cr\$ 4.954,00
Lucro Perdido (10% do Faturamento) =	Cr\$ 495,00

C.A. = Cr\$ 495,00

Um grupo de Empresas, das Cidades de São Paulo e Rio de Janeiro, inquiridas um ano após porem em prática seus projetos de formação profissional através do incentivo referido, opinaram sobre seus efeitos favoráveis destacando em síntese, os seguintes aspectos:

- a) uma melhor gestão do sistema de treinamento interno às firmas;
- b) um desenvolvimento, considerável, qualitativo e quantitativo, na oferta de serviços de treinamento por agências externas e um maior rigor das empresas na seleção destes serviços;
- c) uma crescente sensibilização sobre as necessidades de treinamento em todos os níveis da empresa; e
- d) a possibilidade de criar estruturas de treinamento em base mais permanente.

9. Sem dúvida, à medida que as empresas aperfeiçoam seus sistemas de formação profissional, ao longo do tempo, será necessário readequar os critérios para a aprovação destes programas por parte do Conselho Federal de Mão-de-Obra, dando maior atenção aos aspectos que dizem respeito aos benefícios indiretos da formação profissional. Isto significa considerar explicitamente as possibilidades de incrementar a produtividade da mão-de-obra que envolvem os programas, assim como também a distribuição dos benefícios resultantes entre os trabalhadores e a empresa. Em outras palavras, uma vez superada a fase promocional do sistema não haveria qualquer razão — econômica ou social — para concessão do incentivo se os benefícios que a empresa possa auferir sejam maiores que o custo do total do programa; caso contrário, justificar-se-ia que o Fisco compensasse as perdas da empresa na medida em que os benefícios indiretos — especialmente o aumento salarial e a promoção dos trabalhadores — fossem ainda maiores.

10. Outra área que merece ser objeto de estudo é a relativa aos procedimentos de apresentação, submissão e aprovação dos programas de formação profissional das empresas. No atual estágio, estas formalidades impõem uma pesada carga de trabalho e custos tanto para as próprias empresas que devem preparar os programas como para o Conselho Federal de Mão-de-Obra que deve analisá-los, muitas vezes sem qualquer proveito em se considerando que as empresas geralmente realizam apenas uma parte da programação aprovada como proposta de realização. Neste sentido, a informação disponível, ainda que parcial, permite estimar que estes programas se cumprem aproximadamente em torno de 47 e 56%, dos pontos de vista financeiro e físico respectivamente. Por outro lado, o Conselho Federal de Mão-de-Obra está destinando quase a totalidade de seu tempo à análise dos programas das empresas, em detrimento de outras funções relacionadas com a formulação de normas e diretrizes sobre a política nacional de formação de mão-de-obra, que lhe competem em virtude do Decreto N.º 77362, de 1.º de abril de 1976 e Portaria 3312 de 29.08.78. Um dos aspectos controversos no trâmite de aprovação dos programas das empresas é o relativo à informação requerida e aos formulários que devem ser preenchidos. A informação apresentada pelas empresas, se bem que abundante, não sa-

tisfaz plenamente às necessidades do Conselho Federal de Mão-de-Obra já que está orientada predominantemente para a avaliação do conteúdo técnico dos cursos e aos custos dos programas. Inclusive, ocorre as vezes a dificuldade de correlacionar as ações previstas com as carências de capacitação declaradas pela empresa.

11. A Lei 6297 não estabelece qualquer discriminação com respeito à empresas que possam a ela ter acesso e por ela ter dedução tributária por seus gastos em formação profissional, porém na prática as empresas de maior porte parecem reunir condições mais propícias para acesso e utilização deste incentivo fiscal.

Com efeito, de acordo com dados da Fundação I.B.G.E., em 1970 apenas 0,5% dos estabelecimentos industriais, comerciais e de serviços ocupavam mais de 99 empregados; esta percentagem contrasta com os resultados de uma amostra de 1886 empresas incentivadas.

QUADRO I

MINISTÉRIO DO TRABALHO

CONSELHO FEDERAL DE MÃO DE OBRA — CFMO

EMPRESAS X N.º DE EMPREGADOS

N.º EMPRESAS %	EMPREGADOS
45,17	1 — 200
16,44	200 — 600
8,27	600 — 1000
11,72	1000 — 2000
6,69	2000 — 3000
5,30	3000 — 5000
4,03	5000 — 10000
1,48	10000 — 15000
0,42	15000 — 20000
0,48	20000 — 41000
100,00	

FONTE:CFMO — 31.01.79

UNIVERSO:1.886 EMPRESAS

1.3 – Custo de Admissão – Considerando-se:

– Recrutamento e Seleção	=	Cr\$ 124,00
– Exame Médico	=	Cr\$ 70,00
– Pessoal Administrativo	=	Cr\$ 60,00
– Integração	=	Cr\$ 25,00
Total	=	Cr\$ 279,00

C.A. = Cr\$279,00

1.4 – Custo de Treinamento – Considerando-se uma semana de treinamento (48 horas) à Cr\$ 20,00 p/hora, sendo o custo de treinamento = (20,00 x 48 = Cr\$960,00).

C.T. = Cr\$960,00

1.5 – Custo de Adaptação no Cargo

a) Quantitativo = Quantidade de Trabalho Fornecido,

<u>MÊS</u>	<u>PRODUT. REAL</u>	<u>PERDA DE PRODUT.</u>	<u>CUSTO MENSAL DA M.O. (CR\$)</u>	<u>PERDA</u>
1	0,55	0,45	4.791	2156
2	0,75	0,25	4.791	1198
3	1,00	–	4.791	–
T	–	–	–	3354

b) Qualitativo = 3% do Lucro durante 2 meses.

Custo de Mão-de-Obra = Cr\$4.791,00
 Faturamento = 4791 x 100
 ----- = Cr\$12.389,00
 38,67

Lucro = (10% Faturamento) = Cr\$ 1.239,00
 Lucro em 2 meses = Cr\$ 2.478,00

3% de Cr\$2.478,00 = Cr\$ 74,00

C.A.C. = (Cr\$3.354,00 + Cr\$ 74,00) = Cr\$ 3.428,00