



SENADO FEDERAL
SECRETARIA-GERAL DA MESA
SECRETARIA DE REGISTRO E REDAÇÃO PARLAMENTAR

REUNIÃO

27/08/2021 - 11ª - Comissão Senado do Futuro

O SR. PRESIDENTE (Izalci Lucas. Bloco Parlamentar PODEMOS/PSDB/PSL/PSDB - DF. Fala da Presidência.) - Declaro aberta a 11ª Reunião da Comissão Senado do Futuro da 3ª Sessão Legislativa Ordinária da 56ª Legislatura, que se realiza nesta data, 27 de agosto de 2021.

A presente reunião destina-se à realização de audiência pública com o objetivo de debater o tema: "A superação da escassez de recursos humanos para a transformação da economia brasileira".

Foram convidados a participar o Sr. Adolfo Furtado, Gerente de Remuneração, Benefícios e Segurança do Trabalho da empresa Klabin; o Sr. Heitor Mello Peixoto, Sócio-Diretor da Eyesonfuture; Sra. Dalva Moreira, Diretora de Recursos Humanos da International Flavors & Fragrances (IFF); e Sr. Paulo Passaro, Consultor Sênior da Korn Ferry.

A reunião será interativa, transmitida ao vivo e aberta à participação dos interessados, por meio do Portal e-Cidadania, na internet, no senado.leg.br, ou também pelo telefone 0800-0612211.

Na exposição inicial, os convidados usarão a palavra por até 20 minutos e, antes de encerrarmos, poderão apresentar suas considerações finais em 10 minutos.

Agradecendo a participação dos convidados, eu já passo a palavra ao Sr. Adolfo Furtado Gonçalves Junior, Gerente de Remuneração, Benefícios e Segurança do Trabalho da Klabin. É advogado, com pós-graduação em gestão das relações trabalhistas e sindicais pela Fundação Dom Cabral, em Direito Material e Processual do Trabalho, pela ESA-OAB; MBA em gestão de recursos humanos pela Fundação Getúlio Vargas. É membro do Núcleo de Relações Trabalhistas e Sindicais do Rio de Janeiro, foi Gerente de Relações Trabalhistas da Vale S.A e Gerente de Relações Trabalhistas da Companhia Siderúrgica Nacional.

Com a palavra o Dr. Adolfo Furtado.

O SR. ADOLFO FURTADO (Para expor.) - Primeiramente, Senador Izalci, eu gostaria de agradecer o convite. Agradeço estar aqui junto com os colegas, Paulo Passaro, Heitor Peixoto e Dalva Moreira.

Acho que é importante este debate, é importante discutirmos sobre a escassez de recursos humanos e as soluções, os caminhos que a gente tem que adotar para melhorar, para que a gente mais desenvolvimento e ajude com o desenvolvimento do País. E aproveito o momento para dizer que fico muito feliz que o senhor esteja propondo esse tipo de discussão, que só tem a agregar ao nosso País e ao desenvolvimento das pessoas.

Sobre o tema, eu preparei uma breve apresentação só para ilustrar como a gente tem feito na Klabin para avançar nesse tema, para desenvolver pessoas. Eu vou falar um pouco disso. A gente recebe bastante gente com deficiência no preparo, na educação e no conhecimento técnico, e a gente tem de fazer o preparo dessas pessoas para que a gente possa desenvolver as nossas operações.

Eu vou compartilhar com vocês e vou seguir. *(Pausa.)*

Vocês já veem a apresentação?

O SR. PRESIDENTE (Izalci Lucas. Bloco Parlamentar PODEMOS/PSDB/PSL/PSDB - DF) - Está ótimo.

O SR. ADOLFO FURTADO - Vamos lá.

Eu parti de breves premissas: nós temos profissionais com formação insuficiente, deficiente no País; nós temos profissionais sem conhecimento básico em tecnologias digitais; baixa quantidade de profissionais capacitados e uma grande disputa por profissionais qualificados no setor. Acho que não é muita novidade para as pessoas. Nós temos várias pesquisas - tenho certeza de que os colegas vão falar bastante sobre isso - que mostram essa deficiência na formação técnica que a gente tem no País.

Então, olhando aqui para o cenário que a gente vive na Klabin, a gente vem com vários projetos: o projeto de celulose, que foi finalizado em 2016; temos um projeto que finaliza a primeira parte agora e uma segunda parte em 2023, que junta esse Puma I e o Puma II, a gente dobra a companhia de tamanho, mais que dobra a companhia; também estamos lá trabalhando na expansão do Porto de Paranaguá e construindo as nossas armazenagens; e, para suportar todo esse crescimento, ainda há uma expansão muito forte da base florestal, além de projetos em outras regiões do Brasil que temos previstos para os próximos anos. Ou seja, a gente tem um forte ciclo de crescimento, que vem acontecendo desde 2011, com essa entrega da máquina de celulose em 2016, e, para esse forte crescimento, a gente carece de muita mão de obra e mão de obra técnica.

Então, as principais profissões e formações, para ilustrar aqui como é difícil e complexo a gente buscar essas pessoas, esses profissionais no mercado, nas universidades e em centros tecnológicos, a gente tem demandado muito profissional do setor florestal, que é um setor em que a gente tem pouca formação no País. Então, a gente acaba tendo de formá-los no dia a dia mesmo, a gente tem pouquíssimas escolas que preparam exclusivamente para esse setor. Também há muita demanda por técnicos especializados - e aí estou falando de celulose, papel, técnicos em química, técnicos em elétrica - e por profissionais de tecnologia da informação - aí estou falando muito de dados e *analytics*. Aqui eu puxo para esses outros de que já falei, inclusive para os outros que estão logo abaixo, que são mecânicos e manutentores: a formação básica hoje requer um conhecimento de tecnologia da informação e de *analytics* muito forte. Hoje a gente encontra máquinas, quando falo do setor florestal, que são altamente automatizadas, e a gente tem pouca gente com formação para operar essas máquinas. Então, eu acabo demandando mais tempo para a formação dessas pessoas. E também muitos mecânicos, técnicos mecânicos são raros no mercado, a gente tem uma formação muito *on the job*, ou seja, dentro das empresas, e os manutentores, que são os que atuam dentro das operações e também nas manutenções.

Sobre esse tempo para essas formações, eu estou falando que saí de 2013, com 10 mil trabalhadores, aproximadamente, para agora, em 2022, com aproximadamente 20 mil colaboradores, ou seja, eu tenho uma demanda por mão de obra que dobra há quase dez anos, e a formação disso é extremamente necessária. A gente busca com isso apoio nas entidades de formação, como o Senai - eu vou falar um pouco mais à frente sobre isso -, mas ainda carece de muita energia nesse setor.

O que nós temos feito? Essa é uma parte importante da contribuição que eu vejo das empresas. Falo aqui em nome da Klabin, obviamente, mas tenho certeza de que todas as empresas têm feito isso, principalmente no setor que eu conheço um pouco mais. A gente busca a formação: busco ter estágios técnicos, busco, junto com a aprendizagem técnica, a formação química, de que eu tenho necessidade pelo tipo de empresa, atuo com *trainees*, com projetos internos como Academia do Conhecimento; trato com bolsas, qualificações e cursos, aperfeiçoamento em outros cursos.

Então, tudo isso a empresa faz em dois pilares: usando o público externo, em que a gente busca novas pessoas que a gente vai contratar - e isso eu busco na comunidade, faço formação com a comunidade do entorno onde nós estamos instalados -; e também com o público interno, porque a gente chega com algumas pessoas que vêm, começam em operações mais básicas, e eu preciso desenvolver e avançar no conhecimento dessas pessoas ao longo do tempo para que elas possam crescer, continuar crescendo dentro da companhia e também atender às novas tecnologias que chegam a todo momento dentro da indústria.

Um ponto bem relevante aqui, e acredito que é muito afim com o tema dessa escassez que a gente tem de mão de obra, a gente ouve muito falar sobre o custo Brasil e a gente nunca sabe exatamente que custo é esse. E um pouco desse custo é esse tempo que a gente precisa de fazer uma nova formação, ou de melhorar a formação, melhorar o desenvolvimento das pessoas para que então eu possa atuar nos meus projetos e fazer projetos de novas operações para o futuro e melhoria das operações que nós também temos.

Então, um resumo aqui, para a gente entender bastante como é feito, como as empresas têm feito isso para suprir essa necessidade. De 2015 a 2021, nós tivemos ali - eu até coloquei em vermelho ali - 538 mil horas de formação, ou seja, a companhia, a empresa teve de buscar isso, fazer isso. É claro que a gente buscou apoio de entidades. A gente trabalha muito forte com o Senai, com as universidades tecnológicas, com o Sesi. Agora há esse Ceep, que é um centro de educação voltado para técnico florestal, que existe no interior do Paraná. Então, a gente busca desenvolver isso, mas ainda é pouco para a necessidade das empresas, para a necessidade do que o mercado precisa.

Como eu falei numa das premissas, lá no início, além daqueles pontos, a gente ainda tem a necessidade de todo o setor, ou seja, você faz uma formação e outro setor ou outra empresa do mesmo setor vem ali e busca aquela mão de obra que você formou. É claro que é melhor formar e correr esse risco do que não formar a pessoa, mas a gente acaba tendo essa troca de mão de obra entre as empresas e acaba não tendo uma formação que vá dar sustentabilidade no mercado de trabalho para essas pessoas.

Então, de forma bem resumida, esse é um tempo que nós temos de investir. Ou seja, entre 2015 e 2021, nós investimos muito tempo, muito dinheiro, muito conhecimento para ter uma formação ou até uma reciclagem de formação de pessoas, para que pudessem então ingressar na companhia, ingressar nos projetos e seguir com empregabilidade.

A demanda por profissionais no setor, que é um pouco do que eu estava dizendo, visa a buscar essa formação das pessoas, visa a melhorar, ajudar, contribuir fornecendo profissionais para que as escolas e centros tecnológicos possam melhorar os professores e melhorar a formação, mas a demanda continua muito alta. Iguais aos nossos, nós temos projetos, no interior de São Paulo, de celulose, de papel, no Triângulo Mineiro, em Santa Catarina, e em quase todos eles há expansão de capacidade de operação fabril e florestal, e eu identifico uma carência ainda maior no setor. Então, a demanda é muito alta e, quando a gente olha para o que a gente recebe do mercado de formação, das universidades, dos centros tecnológicos, ainda é muito pouco e ainda vem com muita deficiência para as empresas.

Era um pouco do que eu queria passar aqui, só para dar o contexto para os debates e conversas. É um tema extremamente relevante sobre o qual nós devemos nos preocupar, porque realmente é um tema que atrasa um pouco o desenvolvimento das empresas: toda essa formação ou uma formação deficiente das pessoas.

Então, deixo um pouco para debatermos ao longo das conversas com os demais colegas.

Agradeço aqui pela oportunidade para a apresentação.

O SR. PRESIDENTE (Izalci Lucas. Bloco Parlamentar PODEMOS/PSDB/PSL/PSDB - DF) - Obrigado, Adolfo.

Imediatamente eu passo a palavra ao Heitor Mello Peixoto, Sócio-Diretor da Eyesonfuture. É fundador e é formado em Administração de Empresas pela Universidade Mackenzie; tem Mestrado em Administração da PUC, São Paulo; MBA pela BSL; concluiu formação também no ICF; foi fundador do BSP, da Escola de Negócios, empresa de gestão de carreiras; atuou no projeto de governança e estratégia para empresas familiares em diversos setores, da MCCI à governança e estratégia. É autor do livro *Empreendedorismo de A a Z - Casos de quem começou bem e terminou melhor ainda*. E ministrou o curso de Empreendedorismo e Inovação em programa de pós-graduação. Foi diretor-executivo em conexões com o mercado de DHR internacional, como vice-presidente executivo. Tem mais de 25 anos de experiência na gestão de talentos, incluindo recrutamento, seleção e desenvolvimento de lideranças e transição de carreiras.

Agradecendo, já passo a palavra, então, ao Dr. Heitor Mello Peixoto.

O SR. HEITOR MELLO PEIXOTO (Para expor.) - Obrigado. Faço minhas as palavras do Adolfo ao agradecer o senhor pela oportunidade, Senador, de a gente debater esse tema. Agradeço também a presença dos colegas Dalva Moreira, Paulo Passaro e Adolfo Furtado.

Optei por não fazer uma apresentação, fazer só verbal.

Eu trouxe três aspectos que acho muito importantes para essa questão da mão de obra.

Ao longo desses 30 anos de carreira, eu atuei durante um bom tempo no setor de educação e, nos últimos oito, no setor de recrutamento e seleção. Então, eu estou na ponta do cliente que está buscando profissionais e muito da minha atividade é focada no recrutamento e seleção para educação, para instituições de ensino nos diversos níveis: educação básica, ensino superior, editoras, escolas de idioma.

Eu vou começar a minha apresentação dizendo que eu tive uma oportunidade muito interessante, em 1992, quando fui fazer um MBA fora, na Suíça, e de lá deu para perceber que o mundo tinha uma visão do Brasil muito diferente da que nós mesmos, brasileiros, tínhamos. Isso se deu imediatamente após o *impeachment* do Senador Collor, com inflação de 70% ao mês, mas nós tínhamos pontos muito interessantes, como, por exemplo, um mesmo idioma: 200 milhões de pessoas que falam o mesmo idioma e, à época, praticamente a mesma religião. Enfim, terras em abundância, recursos naturais, um povo pacífico. Isso para a gente era tudo dado. Eu tive colegas da Índia, por exemplo, onde você tem 20 dialetos diferentes. Para você fazer uma embalagem, é um grande problema: qual dos 20 dialetos você vai usar? Ou seja, o mundo inteiro estava de olho no Brasil para investimentos, por todas essas características e por sermos uma democracia já com uma infraestrutura. Só que a gente precisava, literalmente, falar o mesmo idioma do resto do mundo e, aí, surgiu a ideia de criarmos uma escola de negócios - foi uma das primeiras do Brasil - com o MBA em inglês. Isso foi em 1995.

Tive oportunidade de ter alunos das três empresas aqui representadas, tanto da Korn Ferry quanto da IFF e da Klabin. Enfim, eu atuei durante 15 anos em educação, com este MBA em inglês basicamente e, depois, em outros cursos. Essa escola foi vendida para um grupo americano em 2007 e, no ano passado, foi vendida para um outro grupo.

Então, a minha primeira pontuação aqui é a respeito do inglês, da necessidade do inglês, e isso nos diferentes níveis. Eu não estou falando só de altos executivos, que era o caso da nossa escola, que realmente estavam se preparando para alçar voos mais altos e hoje estão em posições de direção, literalmente no mundo todo, vários inclusive expatriados. O inglês hoje é uma demanda nos vários níveis de empresas e até em atividades - vamos dizer assim - em que o falante pode ser um pequeno empresário, pode ser um guia turístico, pode ser dono de um pequeno restaurante num destino turístico; pode ser uma pessoa de uma empresa de pequeno porte que fornece para uma multinacional. Ou seja, o inglês é cada vez mais demandado.

Para a nossa empresa, na qual atuamos no recrutamento e seleção para empresas brasileiras essencialmente ou para multinacionais de pequeno e médio porte, o inglês tem sido uma das principais barreiras para a contratação de profissionais. E a gente nota isto: a demanda para o inglês está sendo não só para posições diretivas e posições gerenciais, como foi no passado, mas também passando a ser para posições de coordenação, de supervisão, até por conta de uma das coisas de que vamos falar: as deficiências tecnológicas, a formação.

O Adolfo citou muito as horas investidas na formação de profissionais. Muitas vezes essa formação necessita de auxílio de pessoas de fora ou de conteúdo vindo de fora. Então, o inglês passa a ser demandado nos diferentes níveis. Felizmente, hoje, praticamente 30 anos depois da fundação da nossa escola, a gente está assistindo a um *boom* de escolas bilíngues e internacionais, mas essas próprias escolas estão sofrendo com a falta de mão de obra, que são os professores. E, aí, o dilema dessas escolas costuma ser: "Bom, nós pegamos um professor de matemática e ensinamos inglês para que ele dê aula de matemática em inglês" - isso vale também para qualquer outra matéria - "ou pegamos alguém que fale inglês e ensinamos a dar aula de matemática, como um engenheiro por exemplo?"

Então, esse *boom* de escolas bilíngues internacionais está sendo, de uma certa maneira, retardado pela falta de professores. Então, o lado bom é que acho que estamos acordando para essa necessidade. E quando a gente fala em *boom* de escolas bilíngues internacionais, não só em iniciativas para elite, mas também hoje iniciativas para classes C e D, para que isso seja estendido para um volume maior de pessoas que tenham acesso ao idioma. Então, eu acho que esse é um dos pontos para mim primordiais para que a gente avance no tema.

O segundo, o próprio Adolfo já mencionou, que é a tecnologia, a baixa qualificação em termos de tecnologia. Eu não sei se por sorte, a pandemia trouxe uma série de desgraças, de perdas, de dificuldades, mas ela trouxe um ponto positivo, que foi a gente avançar na agenda da tecnologia dez anos em um ano. Nós, no começo da pandemia, tínhamos clientes, por exemplo, que nunca tinham feito uma entrevista por vídeo, sendo que nós, da nossa empresa, fazemos 100% das nossas entrevistas por vídeo desde 2018. Clientes que precisaram recrutar profissionais sem nunca terem visto esse profissional, essa profissional. Essa escassez de tecnologia - eu queria só me aprofundar um pouco mais que o Adolfo -, a gente vê desde a quantidade de profissionais, que é em número insuficiente, mas também na defasagem na formação desses profissionais, muitos saídos do ensino superior, que leva de quatro a cinco anos - cinco anos, em termos de tecnologia, é uma eternidade -, então aquilo com que o profissional sai ao terminar a formação superior na área de tecnologia, dos anos iniciais, já está praticamente quase tudo obsoleto. Então, a gente precisa de um outro tipo de formação mais rápida, com as tecnologias atuais.

E a gente também combina isso, além da quantidade, da escassez, da defasagem pela formação, a gente também associa que os jovens, que têm maior facilidade com a tecnologia - em tese, porque eu também já vi que isso é em tese, não necessariamente - eu diria que são, como a gente fala na nossa área, mais voláteis em termos de carreira, mais instáveis em termos de carreira. Então, é muito comum as empresas perderem facilmente esses jovens para outras empresas por conta de ofertas melhores, às vezes por pequenas quantias a mais de remuneração, enquanto a gente tem, de um outro lado, profissionais da faixa dos 50 a 55 anos com muita energia, com muita experiência, com muito gás ainda no mercado com dificuldade para encontrar uma posição.

Já participei de várias conversas de como qualificar esses profissionais da faixa dos 50+ para que eles atuem também no setor de tecnologia, complementando essa nova geração que já vem atuando.

E acho que, para finalizar, o terceiro ponto que eu gostaria de colocar é o empreendedorismo. Por que o empreendedorismo? A gente sabe que o maior empregador do País são as pequenas e médias empresas. As grandes empresas oferecem condições de trabalho excelentes, oferecem benefícios, oferecem treinamento, oferecem, enfim, uma carreira, muitas vezes uma carreira internacional, mas muita gente não vai ter acesso a essas empresas e vai ter que montar

o seu próprio negócio, vai ter que montar o seu pequeno negócio e vai ter que tocar isso à frente. E o que a gente nota é que faltam também conhecimentos muito básicos sobre o empreendedorismo. Nós falamos que o Brasil é um País de empreendedores, mas é um empreendedorismo muito por necessidade, muito sem base, muito no *feeling*, muito no "achômetro", sem o preparo adequado de coisas básicas, como o fluxo de caixa, entender uma necessidade de capital de giro, entender um pouquinho de *marketing* e entender um pouquinho de recursos humanos. Do lado acadêmico, eu fiz um mestrado *strictu sensu* em Administração, minha dissertação foi sobre empreendedorismo e se transformou num livro, que é o *Empreendedorismo de A a Z*, que conta história de quatro empreendedores que foram da ideia do negócio até a venda do negócio. Mas, infelizmente, na minha dissertação de mestrado, eu utilizei poucos autores brasileiros. A gente tem poucos autores. Apesar de sermos o País do empreendedorismo na prática, na academia ainda são poucos os autores que são realmente relevantes no tema. Há algumas exceções óbvias, mas a maioria dos autores que citamos numa dissertação de mestrado são autores internacionais, estrangeiros, que vivem uma realidade completamente diferente da nossa. Então, até nisso eu acho que é importante estimular o aprendizado de questões básicas do empreendedorismo já para as crianças em fase de formação, cursos técnicos, noções pelo menos, mas também reforçar o estudo do empreendedorismo na academia, porque nós infelizmente, com algumas exceções, não temos, vamos dizer assim, uma relevância no mundo acadêmico no que tange ao empreendedorismo.

Então, eu acredito que esses três pontos - para a gente concluir: o inglês, o ensino de inglês; o da tecnologia e o empreendedorismo são fundamentais para a gente avançar, para a gente conseguir fazer com que o País cresça e gere os empregos que todos buscam, que todos querem.

Eu acho que encerro por aqui minha apresentação.

O SR. PRESIDENTE (Izalci Lucas. Bloco Parlamentar PODEMOS/PSDB/PSL/PSDB - DF) - Obrigado, Heitor. Parece até o óbvio, não é? Mas sabedoria é reconhecer o óbvio. Realmente, as coisas são tão claras da necessidade. Parece até que são coisas simples, mas a gente tem essa defasagem toda.

Há aqui muitas mensagens já dos nossos internautas. Só para reforçar, aqueles que quiserem participar, está chegando muito aqui: senado.leg.br ou pelo 0800-0612211. É um assunto que desperta muito interesse, principalmente para os jovens.

Bem eu vou passar... Agradecendo já ao Heitor, passo imediatamente à Dalva Moreira, que é Diretora de Recursos Humanos do IFF. A Dalva Moreira é Diretora global de Recursos Humanos do IFF, formada em Marketing e Administração de Empresas, com especialização em Gestão de Negócios pela Fundação Dom Cabral. Possui também formação em Gestão Estratégica de Recursos Humanos pela Universidade Michigan, nos Estados Unidos, e é certificada em Coaching e Gestão de Mudanças. Além do Brasil, teve experiência internacional em Moçambique; há mais de dez anos, trabalha com diversos mercados na América Latina; tem experiência em gestão de talentos, cultura organizacional, iniciativas de diversidade e inclusão, programa de desenvolvimento de liderança e em projetos de fusão, aquisição e integração de empresas.

Com a palavra, já agradecendo, a Professora Dalva Moreira.

A SRA. DALVA MOREIRA (Para expor.) - Obrigada!

Assim como meus colegas, eu agradeço a oportunidade, é um prazer estar aqui. E espero contribuir um pouco para essa discussão, porque é um assunto de extrema relevância que precisa e deve realmente ser amplamente debatido.

Eu gostaria de trazer talvez dois aspectos um pouco mais holísticos para colaborar com essa discussão. Eu quero falar um pouco sobre competências digitais, alinhando com o que o meu colega falou antes sobre tecnologia. E eu acredito também que essa temática é uma grande oportunidade para a promoção de equidade e de inclusão social. Então, ao final, eu quero falar um pouco sobre isso também.

Bom, eu trouxe alguns dados que eu fui buscar de algumas pesquisas. Eu verifiquei que, de acordo com dados recentes, existe uma pesquisa, na verdade, do Google com a Consultoria McKinsey, que mostra que o Brasil tem a quarta maior população *online* do mundo, ou seja, sete entre dez brasileiros estão conectados e, em média, passam, às vezes, até nove horas por dia conectados. É um grande número, considerando a população que a gente tem.

Entretanto, tem um outro dado que pode nos trazer algum tipo de preocupação e que colabora com essa discussão. Essa mesma pesquisa determina um índice de maturidade digital. Esse índice tem uma escala de zero a cinco, e o Brasil alcança uma nota três. Basicamente, o que significa isso? Os usuários no País são muito familiares com as habilidades básicas digitais, como acessar a internet, fazer uma busca, usar um aplicativo e usar mensagens. Entretanto, o que falta - e eu acredito que está em desenvolvimento no País? Faltam aquelas competências que são mais necessárias para criar essas ferramentas, para criar esses aplicativos e esses sistemas. A gente vê países como Argentina e México se tornando grandes polos de tecnologia, tendo várias empresas já criando centros de serviço e suporte. O Brasil, sim, vem avançando nesse

quesito, mas é como se a gente estivesse falando aqui de algo que eu vou conectar com a fala do Heitor. Eu me lembro de, há pouco mais de vinte anos, ver as pessoas - e eu, inclusive - passando da datilografia para aprender a digitar num computador e usar um computador. A gente está falando aqui, hoje em dia, não só de usar um computador mais; a gente está falando de criar tecnologia; a gente está falando de inovação, e inovação vem com criatividade.

Em relação a isso, foi interessante que essa pesquisa me trouxe outra informação, que vale a pena compartilhar: as desigualdades no domínio dessas competências digitais, de certa forma, espelham as desigualdades de gênero, de raça, de idade que ainda existem no País, ou seja, uma coisa está correlacionada com a outra, de certa maneira, porque, no final, a gente volta a falar do aspecto de educação, de treinamento e de qualificação das pessoas para que elas possam ter oportunidades profissionais.

Basicamente, essa mesma pesquisa aponta que as respostas mostram que as pessoas com mais idade e a população com mais baixa renda têm menos habilidades digitais. Nessa lista também entram as mulheres mais jovens, o que justifica uma grande dificuldade que eu tenho - e alguns colegas no mercado de tecnologia me contam muito sobre isso -: a grande dificuldade de se contratarem mulheres no mercado de tecnologia. A cada dez candidatos que se apresentam, uma ou duas são mulheres nesse mercado.

Um trabalhador poderia agregar cerca de R\$400 a mais numa renda mensal e também aumentar a empregabilidade com mais competências digitais. Está claro isso, e não me deixa mentir tudo o que o Adolfo apresentou no início desta sessão. Essas habilidades, entretanto, não são, nem sempre, só relacionadas a aspectos técnicos, mas também a capacidades humanas, que são - eu acredito - desenvolvidas num ambiente educacional, mas também dentro das organizações. Refiro-me a capacidades como: de colaboração, empatia, resiliência e também a algo de que a gente fala muito hoje em dia: a capacidade de aprender e desaprender, que é uma das principais competências exigidas para os profissionais que realmente trabalham com o digital e com a tecnologia, porque o nível de atualização é tão alto que, se a pessoa não puder ter esse grande potencial de aprendizagem para aprender e desaprender, ela acaba ficando desatualizada muito rapidamente.

Os impactos da pandemia trouxeram, então, maiores desafios quanto a essa falta de profissionais com as competências de que as empresas necessitam. E, por mais que as empresas possam realmente desenvolver e investir em treinamento e em capacitação, ainda assim, há um atraso para atender as demandas das organizações.

Há uma estimativa do Fórum Econômico Mundial de que cerca de 40% dos trabalhadores precisarão de requalificações dentro de seis meses a um ano. A gente sabe que o custo disso é alto, tanto para os indivíduos que tentam se capacitar quanto para as organizações, e não menos para o Governo, em termos de educação pública. E encontrar uma equação que seja viável eu creio que é o grande desafio para a gente realmente ter competitividade, não só no mercado dentro do País, mas no mercado internacional.

Ainda há pouco, eu falei dessa pesquisa que fala das desigualdades e o quanto elas refletem aí e espelham outros tipos de desigualdades no País. Pois bem, o que a gente acaba presenciando no dia a dia é que a oferta das melhores oportunidades de trabalho está concentrada em um pequeno grupo de profissionais com uma formação e uma capacitação acima da média, e, muitas vezes, há uma guerra entre as empresas para contratar e para reter essas pessoas. Diversas pesquisas apontam - inclusive a da consultoria Korn Ferry, de onde o Paulo Passaro, meu colega, é consultor - e confirmam o quanto empresas que têm realmente mais diversidade em sua força de trabalho têm melhores e maiores resultados, assim como ampliam a capacidade de criatividade e inovação.

Aonde eu quero chegar com essa correlação? A gente está falando que uma grande potência que é realmente a questão da tecnologia e da educação tem sido um ciclo vicioso de exclusão social no País. Enquanto as empresas, na verdade, buscam somente esses candidatos com uma formação diferenciada, elas estão deixando de fora várias outras pessoas e deixando de fora a possibilidade de gerar oportunidades para um grupo ainda maior de pessoas, se tivesse maior acesso a essa educação.

É claro que existe também o outro lado, como foi falado pelo Adolfo: a empresa de que ele fala, a Klabin, e várias outras empresas têm trabalhado para oferecer cursos de formação não só para os seus funcionários, mas também abertos ao público em geral, podendo essas pessoas ser contratadas, inclusive, por outras empresas. Do que a gente chama isso? A gente chama isso de ações afirmativas, que são medidas políticas que podem ser de um governo, de uma empresa, de organizações ou da soma dessas três partes juntas, através de um esforço em conjunto que visa realmente a reduzir esse tipo de exclusão não só social, mas de certa forma cultural e econômica de grupos que de alguma maneira são menos favorecidos e mais vulneráveis ou que até já sofreram ou sofrem algum tipo de discriminação.

Essas ações afirmativas são uma alternativa que tem sido amplamente usada pelas empresas. Acho que um dos exemplos que eu posso trazer para colaborar realmente com a lista que o Adolfo trouxe no início desta sessão são, por exemplo, os programas que têm sido implementados pelas empresas para aumentar a representatividade de pessoas negras dentro das empresas, principalmente de jovens, sejam estagiários, sejam *trainees*, aprendizes. Por quê? Porque, a depender, hoje em

dia, da organização em que você entra, ou no momento em que a gente entrava em um escritório ou em uma sala virtual como esta... Apesar de a população deste País ser predominantemente negra ou autodeclarada como parda, você entra em certas organizações e não vê isso, você não vê refletida dentro da empresa a sociedade que a gente vê do lado de fora.

São muitas as empresas - eu poderia aqui dar uma lista delas - que têm feito essas ações afirmativas e que realmente já começaram a visualizar uma diferença no percentual de pessoas dos ditos grupos de minoria, uma diferença para realmente aumentar essa representatividade e, com isso, voltar a falar da criatividade, da inovação e de como isso pode criar um diferencial competitivo para essas empresas.

Esses investimentos são sempre de longo prazo, mas, enquanto as empresas não tiverem esses investimentos, elas não vão colher os resultados. Eu acredito realmente em que, quanto mais empresas, organizações e também entidades públicas somarem esforços nesse sentido - e acho que hoje em dia há também vários exemplos de parcerias sob esse ponto de vista -, maior será o impacto para a transformação da economia do País, para a transformação na renda das pessoas, na própria educação e na empregabilidade.

Esses eram meus principais pontos. Eu finalizo aqui a minha exposição, devolvo a palavra ao Senador e fico à disposição para perguntas ao final.

O SR. PRESIDENTE (Izalci Lucas. Bloco Parlamentar PODEMOS/PSDB/PSL/PSDB - DF) - Obrigado, Professora Dalva Moreira.

Já passo imediatamente ao nosso convidado Dr. Paulo Passaro, que é Consultor Sênior da Korn Ferry, consultoria organizacional internacional, e Líder Regional de Práticas da Korn Ferry da América do Sul. É formado em Engenharia Agrônoma pela Unesp. É Master of Arts (MA) em Psicologia Organizacional e Liderança de Mudanças, do Teachers College, da Universidade de Columbia. Possui MBA. É executivo do Insead e tem certificado de Coach Executivo pela Lominger, Inc., da Universidade de Columbia. Atuou anteriormente como Diretor do IFF. Além do Brasil, tem experiência em mercados como os da América Latina, dos Estados Unidos, da Europa e da Ásia.

Eu passo imediatamente a palavra ao Dr. Paulo Passaro.

O SR. PAULO PASSARO (Para expor.) - Boa tarde!

Muito obrigado, Senador, pela oportunidade.

Boa tarde, demais membros da Mesa, prezados colegas!

É um prazer estar aqui!

A dificuldade de falar por último é que a gente tem que tentar evitar repisar alguns dos assuntos, mas a experiência de consultoria vai tentar fazer com que isso seja, pelo menos, um pouco mais atrativo a todos.

Acho que alguns dos elementos já foram muito bem tratados; outros, entretanto, merecem algum destaque. Eu vou começar de trás para frente.

Dalva, você acabou de falar da diversidade, e saiu uma matéria, hoje ainda, a respeito da diminuição do número de inscritos no Enem, sobretudo das minorias. O quanto isso vai afetar a inclusão das minorias no ensino superior e, por consequência, no futuro, a inclusão dessas minorias no mercado de trabalho?

O Adolfo traz isso, no começo, também, quando fala de formação e de qualificação, não é, Adolfo? Eu gosto de olhar isso sob a perspectiva do funil para a contratação, de que o Heitor também fala.

Se a gente pensasse... Eu usei isso como argumento dentro de empresas por muitas e muitas vezes. A gente olhava... Seja na formação acadêmica, seja na formação de ensino médio, isso já limita o recurso que você tem disponível no mercado de trabalho, não é verdade? Se pensarmos a população economicamente ativa brasileira, nós estamos falando de quanto? De 70 milhões, 80 milhões? Desses 70 milhões, 80 milhões, quantos teriam, então, esses requisitos básicos que as empresas, então, demandam do mercado de trabalho, seja ensino médio, seja ensino superior?

O Heitor repisa muito bem: se a gente determinar o inglês... Sobre o inglês, infelizmente, a gente não tem uma estatística muito confiável. Eu me lembro da época de IFF, não é, Dalva? A gente falava que 7% teriam o inglês. Se são 7%, então, a população que tem o requisito da formação e que está ativa, nós estamos falando de uma população realmente muito pequena. Ainda adicione-se a isso a questão da localidade. Você quer contratar essa pessoa no polo de Camaçari, ou em São Paulo, ou no interior de São Paulo, ou em Curitiba, ou no sul do País? Então, você provavelmente não vai ter essa disponibilidade no lugar onde você quer.

Eu me lembro também de um exemplo, Adolfo, do nosso colega Sergio Piza, quando a gente estava formando uma fábrica em Curitiba e precisava justamente fazer uma grande contratação de recursos ali para uma fábrica de alimentos que ia se instalar em Curitiba, no polo industrial. Ele, muito habilmente, fez uma parceria, Senador, com a universidade para

promover o que hoje se chama, muito "bonitamente", em inglês, de *reskilling*, que é recapacitar a força de trabalho com melhores práticas de higiene, melhores práticas de manuseio de produtos alimentícios, para poder se abastecer, então, dessa força de trabalho e contratar essa população localmente. Chamava-se até de Universidade do Alimento, como se denominou.

Eu sei que este termo está um pouco repisado, Senador - na época, a gente talvez não usasse isso -, mas é uma parceria público-privada, é uma parceria da empresa com a universidade ou com o setor educacional para realmente adequar o conteúdo, adequar aquilo que é oferecido para o recurso, para que ele se torne mais atrativo, para que ele se torne mais efetivo, para que ele seja mais feliz depois no ambiente de trabalho. O que hoje a universidade, infelizmente, não necessariamente tem.... Não posso usar a tábula rasa, mas, por vezes, ela está distante do mercado de trabalho. E, aí, acontece o que o Adolfo trouxe no começo: a empresa tem um custo adicional para adequar o recurso àquela que é a sua necessidade, provavelmente também diminuindo a sua competitividade, porque isso é um custo, não é verdade?

A Dalva também fala *en passant* de uma coisa que a gente chama de *soft skills* ou de competências, algo que a gente infelizmente não ensina na faculdade, muito menos no ensino médio. A gente não ensina acerca do autoconhecimento e da autogestão, a gente não ensina como gerenciar ambiguidade. Hoje, o nosso mundo... Quando a gente pensou, Senador, que estaria fazendo esta audiência via vídeo, sem estar em Brasília, sem estar interagindo, sem estar tomando um cafezinho? Hoje, estamos interagindo aqui absolutamente de outra forma, num contexto em que temos todos os nossos desafios, e estamos tendo que conviver com isso. Como é que a gente aprende a lidar com isso? As coisas precisam também ser administradas pelos recursos.

Muito se falou sobre as competências digitais. Eu acho que elas são ótimas, mas existem outros sem-número dessas competências mais *soft* que a gente não aprende na faculdade. Como é que a gente vai interagir com os outros, não é verdade?

E a Dalva também fala sobre um outro ponto muito bom, e eu traduzo isso para a agilidade de aprendizagem: saber o que fazer quando a gente não sabe o que fazer. Outro exemplo clássico na pandemia: não sabíamos o que fazer, as empresas não sabiam o que fazer. Eu ainda me lembro do dia 17 de março, quando a gente declarou não o *lockdown*, Senador, mas o *lockdown* da empresa. Deixamos de ir para o escritório e fomos para casa. "Como é que a gente faz?" Esqueci o computador, ou eu tinha o computador, não tinha a fonte do computador. Nós tínhamos que aprender no meio do caminho e fomos reaprendendo como lidar com a situação. O nosso contexto eu acho que só tem trazido mais desafios nesse sentido, e também precisamos ensinar a garotada a como se faz isso.

Hoje, ainda, a universidade ou o ensino médio focam muito na conformidade. E está o.k. que seja assim, viu, Senador? Não é, amigos? Às vezes você precisa realmente que a pessoa saiba operar a máquina, não há nada de errado com isso. Se ela não souber operar a máquina, o Adolfo não contrata, não é? Ai de mim se, na minha época lá de roça, eu não soubesse dirigir o trator, mas hoje eu dirigir o trator não me garante nada, subir no trator... Ele mudou 200 vezes, não é? Você precisa saber operar a máquina. Agora, você precisa também adicionar uma camada aí de o que fazer quando a tecnologia não funcionar, por exemplo. E aí, vem dessa capacidade que a gente pode desenvolver de aprender e reaprender, como bem falou a Dalva.

Legal? Eu quis fazer de forma resumida e não repisar nos assuntos que já foram tratados.

Muito obrigado, mais uma vez.

O SR. PRESIDENTE (Izalci Lucas. Bloco Parlamentar PODEMOS/PSDB/PSL/PSDB - DF) - Obrigado, Paulo Passaro.

É uma audiência de suma importância, essa questão da superação da escassez de recursos humanos para transformar a nossa economia. Eu tive o privilégio de ser Secretário de Ciência e Tecnologia, avoquei a educação profissional nessa secretaria e pude conhecer um pouco essa questão da educação profissional. E vejo os desafios que nós temos, porque, primeiro, essa dificuldade de aproximação das universidades, dos institutos federais, técnicos, das escolas profissionais do mercado.

O maior problema, talvez, inicia-se logo na grande diferença entre a gestão pública e privada. No setor privado, vocês fazem o que quiserem - não é? -, a empresa pode fazer o que quiser, só não pode fazer o que é proibido, mas, no serviço público, você só pode fazer o que é permitido. Então, isso faz uma diferença enorme. E esse talvez tenha sido um grande desafio que tive aqui como Deputado e agora no Senado, porque sou muito ligado à educação, ciência e tecnologia, exatamente para aproximar essa universidade do setor empresarial e do Governo, porque sem essa aproximação você não vai a lugar nenhum.

Então, falta na educação, principalmente na educação básica primeiro, uma formação que não temos hoje, de empreendedorismo, de administração financeira. A gente não tem... As crianças não sabem o que é poupança, não sabem

o que é economia, o que é economizar, o que é isso, o que é aquilo. Depois, se entra no ensino médio, não há... Na minha, eu ainda peguei um pedacinho. Na minha época, havia ainda a escolha entre o científico e o curso técnico.

E agora eu tive o privilégio também de relatar, de ser o Presidente, aliás, da Comissão da Reforma do Ensino Médio - e já deveriam estar oferecendo os itinerários profissionais, desde o ano passado, mas veio a pandemia. Mas não adianta também oferecer os itinerários profissionais se você não tem o professor que tem a prática. Não adianta professor só com teoria e, principalmente, se não estiver muito ligado ao mercado.

É muito comum as escolas também, as poucas escolas que temos, prepararem os jovens para uma coisa que já não existe mais, que não tem mais demanda no mercado.

Então, é um desafio imenso essa questão dos recursos humanos. Vocês falaram muito bem, começando aí pelo Adolfo: a empresa está se virando e ela mesma capacitando, porque ela não encontra no mercado. E na área de tecnologia é gritante, não é? Acho que estão faltando aí 600 mil profissionais neste mercado, porque não tem. E as pessoas ainda se formando em coisas de que o mercado já não precisa mais.

Eu nunca vi... Eu criei aqui em 98, vai fazer vinte e tantos anos, o cheque-educação, que depois virou o Proni. Você ainda tem as bolsas do Proni financiando Administração, e aí a pessoa se forma e fica desempregada. Então, não há um foco, não é? O Governo é o indutor das políticas públicas. Então, é óbvio que, se está faltando engenheiro, se está faltando médico, se está faltando químico, cabe ao Governo induzir isso, quer dizer, direcionar os programas para aquilo que é necessário para que os jovens...

O desafio da educação profissional, você vê a maioria dos países aí com 50%, 60% de jovens fazendo curso técnico, e no Brasil a gente não atingiu ainda 10%. E agora eu não sei como é que vai fazer, porque as escolas públicas terão que oferecer o itinerário. Onde há esses professores que conhecem realmente as necessidades do mercado? Foi dito muito bem, o Heitor falou muito bem também com relação a essa questão da tecnologia, e essa audiência de hoje é mais ou menos o que aconteceu na pandemia. O que aconteceu foi que se botou uma luz nos problemas, e a gente percebeu agora. Por isso, a gente avançou em dez anos não na capacidade de fazer, mas pelo menos as pessoas tiveram que se virar para, de alguma forma, poder participar minimamente. Eu mesmo estava preparando, antes da pandemia, reuniões em todas as regiões aqui, presenciais, aquelas que você faz em diversas salas, um auditório grande para fazer os debates na cidade, e aí veio a pandemia. Tivemos que fazer... Aí, nesse ponto, o Senado fez aqui uma revolução, acho que foi o primeiro Parlamento a ter o voto e as audiências remotas. Então, foi um exemplo.

Mas, na realidade, ficou mais claro, deu uma luz aí nas diferenças que nós temos, diferenças regionais, diferenças realmente de a grande massa dos nossos jovens não terem acesso. Por mais que a Dalva tenha colocado que o Brasil tem sete que estão conectados, nove horas quase que de internet e tal, mas nem escola, nós não temos banda larga nas escolas. Quer dizer, nós temos ainda uma formação analógica. O próprio Governo é analógico, as escolas são analógicas, não têm sequer conteúdos digitais. Então, é um grande desafio.

Mas, como fazer? Eu coloquei inovação na Constituição, porque não tinha isso. A gente conseguiu fazer o marco - todo o marco regulatório, a mudança do marco regulatório de ciência e tecnologia, inovação, pesquisa -, mas percebi agora, também, que ainda falta mudar muita coisa. As universidades ainda valorizam os artigos científicos sem se preocupar muito com a questão da transformação desse conhecimento em algo concreto no mundo real, de levar esse conhecimento para a população, para transformar isso em patente, em geração de renda e tudo.

Então, ainda é um desafio, não é? Muitos professores que se aventuraram a cumprir a intenção do marco regulatório estão respondendo agora o Tribunal de Contas, porque o Brasil é assim, ainda não valoriza resultado, ainda é analógico. É muito difícil, mas esse é o grande desafio. Acho que a pandemia trouxe ainda maiores desafios, como foi dito, inclusive, com relação às escolas bilíngues mesmo, não é? Onde é que estão os professores para dar aula de matemática, de ciências, de química, de inglês, português, espanhol, e agora também mandarim?

Então, é um desafio grande, mas é um mercado aberto. De fato, a gente precisa discutir muito o óbvio, apesar de ser óbvio tudo isso, não é? É incrível. Se alguém, assistindo a essa audiência, disser: "poxa, não é assim?", alguém de fora deve estar imaginando - se pegar esses países mais desenvolvidos -: "caramba, o Brasil não...". É incrível, e é verdade. Realmente estou cobrando aqui já faz um mês. Nós aprovamos aqui no Senado uma lei de banda larga nas escolas, aprovamos no Senado, aprovamos na Câmara, o Governo vetou, o Congresso derrubou o veto. É uma coisa óbvia banda larga nas escolas. E agora vem uma medida provisória desfazendo o que nós fizemos, uma coisa maluca, porque, de fato, é isto: educação, ciência e tecnologia não se fazem com discurso; tem que se fazer com recurso e com ações, que é o que falta.

Eu vejo realmente as empresas com muitos problemas. Há uma concorrência muito grande. Hoje é uma luta, o cara que tem realmente um nível de conhecimento bom de tecnologia é disputado a tapa no mercado. E muita gente desempregada, quer dizer, grande parte da população. Hoje talvez o nosso maior desafio seja geração de emprego e renda, porque, como

se diz, de seis em seis meses muda tudo. Antigamente, você se formava em Medicina, ia para o interior, ficava 30 anos lá, médico. Hoje, não; toda hora muda.

Então, de fato, é um assunto de muita relevância. E eu quero agradecer muito a participação de todos vocês. Eu sei que não é fácil. A gente teve alguns momentos aí, e eu participei disso, quando se lançou o Pronatec, um incentivo à educação profissional, mas foi feito em ano eleitoral, abriram não sei quantas mil vagas e depois não houve continuidade. Aí você tem hoje uma das poucas coisas que funcionam bem, que é o Sistema S, em termos de qualificação, o Senai, o Senar, o Sesc, que são instituições que têm o conhecimento, têm a capacidade de formação técnica, e, de vez em quando, tem alguém querendo acabar com isso, quer dizer, é uma coisa incrível.

Aqui no DF nós temos uma coisa que funciona, é um exemplo para o País, que está sendo destruída agora, que é a Escola de Medicina do DF. A Escola de Medicina do DF não é federal, é local, e ela tem uma metodologia em que, no primeiro semestre, os alunos de Medicina estão nos hospitais, no primeiro semestre. E os professores são exatamente os médicos, os enfermeiros e os profissionais da saúde do hospital. Então, você tem a prática e a teoria juntos. Funciona maravilhosamente. Agora, o Governo já aprovou na Câmara Legislativa um projeto de lei criando a Universidade Distrital. Aí vai abrir concurso, vai passar para a Secretaria de Educação, porque hoje é da Saúde, ou seja, vai destruir a única coisa que funciona bem, porque não existe qualificação profissional teórica. Então, isso me assusta.

Conversando um pouco agora sobre esse desafio do novo ensino médio, que está na lei - e o Conselho Nacional também já definiu tudo isso -, como será o itinerário profissional nas escolas públicas se a gente não tiver autonomia, liberdade para fazer parcerias e trazer, do mercado, os profissionais, os professores? Pegar os professores concursados e dar a eles a tarefa de dar cursos técnicos é um desastre, porque o professor de educação profissional tem que estar no chão da fábrica, tem que estar no mercado, tem que estar trabalhando, senão não adianta, muito menos se não estiver lincado com o mercado de trabalho. Não adianta!

Alguém disse - não sei quem falou - sobre a questão da tecnologia. Para concluir o curso, são quatro, cinco anos. Eu falo: quando terminar o curso, já está tudo desatualizado, não tenha dúvida. Eu me lembro de algumas linguagens da minha época - não sou dessa área, não, mas havia várias linguagens -: dBase... não, antes era Cobol, sei lá o quê. Aí o cara faz o curso, e, na hora em que ele aprende, já mudou há muito tempo, quer dizer, já nem usam mais essa linguagem.

Então, educação continuada hoje é fundamental. E o custo Brasil hoje tem isso mesmo. Hoje, se as empresas quiserem profissionais qualificados, ela mesma tem que se virar e fazer uma universidade corporativa, fazer um curso corporativo, senão não funciona.

Este é o desafio e também o objetivo desta audiência: exatamente colocar luz nesse problema, um problema sério que afeta diretamente a nossa economia. Nós temos ainda... Basta ver que nós estamos sobrevivendo da exportação do agro, exportando soja, minério, e importando... Exporta-se café e importa-se café solúvel - bota um navio de café e depois pega um... Uma loucura! A gente tem que botar valor agregado, mas como fazer isso se nós não temos essa educação, essa formação, que é necessária?

Há aqui algumas perguntas e alguns comentários dos nossos internautas que eu vou passar para vocês. Nas considerações finais, vocês também procurem responder.

Eu vou fazer uma pergunta geral: como vocês acham que a gente consegue resolver essas questões? Depois da pandemia, eu fico até assustado. Dificilmente, vai-se conseguir trazer para a escola o aluno do ensino médio, para essa escola que não tem internet, não tem laboratório, não tem esporte, não tem cultura. O cara vai voltar para quê? Qual é a expectativa, qual é a perspectiva que essas escolas, de um modo geral - eu estou falando de escolas públicas no Brasil -, podem oferecer hoje? Sabe o que vai acontecer e que já está acontecendo? São Paulo já fez isto - e eu vi agora em Maceió também e em outros Estados -: estão criando o "Bolsa Poupança". Aluno que voltar para a escola de ensino médio vai receber uma bolsa de mil reais, vai sacar no final do ano do curso. Se não pagar... Eu lembro que, quando estudei na escola pública aqui, eu acordava de manhã doído para ir para a escola, brigando e dizendo: "Eu estou atrasado, quero chegar, quero ir". Havia um entusiasmo danado para ir para a escola. Hoje, parece até que é um castigo. Quando chega a hora de ir para a escola, o menino... Fazer o quê? Não há computador, não há internet, não há laboratório de nada. Hoje mal... Antigamente, havia laboratório de ciência, em que se aprendia um monte de coisa. Agora, devem botar um algodãozinho com água e um feijãozinho, e essa talvez seja a maior experiência hoje nessas escolas.

Então, qual a perspectiva desse jovem? Esse é um grande desafio! Mas por quê? Exatamente pela falta de aproximação do setor empresarial, do setor acadêmico, do Governo e pela falta de política de Estado, que não existe neste País. Cada Governo que entra faz questão de acabar com tudo e começar tudo de novo.

Então, nós ficamos, de certa forma, um pouco decepcionados, revoltados até, indignados, mas temos que estar juntos. Se as empresas não participarem, não cobrarem políticas públicas de Estado e que aquilo que está dando certo precisa continuar...

É preciso investir realmente na formação, na qualificação, na qualificação do professor, dos alunos; na educação, aliás. Estão comprando bilhões de vacinas, mas nós temos uma capacidade imensa de produzir tudo. Temos os melhores pesquisadores, temos estrutura, mas não se investe em pesquisa porque só se pensa na próxima eleição; ninguém está preocupado com a próxima geração.

Quero aqui colocar algumas perguntas.

Amanda de Oliveira, do Rio de Janeiro, pergunta: "Quais os projetos estratégicos de médio e longo prazo para superar essa escassez [de recursos humanos para a transformação da economia brasileira]?"

Maria Eduarda, do Espírito Santo: "[...] [Instruir] os jovens para uma [...] compreensão sobre o assunto não seria o primeiro passo para uma maior transformação na economia?"

Samuel Rodrigues, de São Paulo: "A desigualdade educacional, a falta de oportunidades e a exclusão social corroboram para escassez de recursos humanos? Como superar [isso]?"

Nathyelle Mayara, de Minas Gerais: "Quais os projetos necessários para conter a escassez de recursos humanos?"

Há alguns comentários aqui, e eu vou ler alguns.

Eu fico imaginando: nós temos hoje também uma escassez imensa de mão de obra, de recursos humanos na pesquisa. Nós temos vários institutos de alto nível no Brasil, mas, primeiro, estão funcionando com metade do contingente; e, segundo, essa metade, que ainda frequenta, que está lá, já está passando da idade de aposentadoria. Não há mais chamamento nenhum de pesquisadores, e isso não está na prateleira. O cara vai embora, e se coloca o menino novo concursado. Tem que haver uma transição de experiência. Infelizmente, a gente tem essa escassez nessa área.

Geová Chagas, de Minas Gerais, comenta: "Acredito que essa escassez será superada quando os governantes observarem a importância dos investimentos na educação".

Patrícia Barros, do Distrito Federal: "A escassez de recursos humanos ligados às novas tecnologias digitais é um dos maiores entraves para o desenvolvimento da economia nacional".

Geovane Rocha, de Mato Grosso do Sul: "Talvez haja escassez de recursos humanos porque os humanos são tratados como recursos".

Bianca Moura, de São Paulo: "O ensino público é desigual e estagnado, contribuindo para esse quadro de poucas pessoas especializadas em tecnologias digitais".

Katharine Fortunato, de Minas Gerais: "A escassez será superada quando os nossos governantes enxergarem a importância do investimento na educação da população".

Esses são alguns comentários e algumas perguntas.

Eu vou, agora, na ordem inversa, passar para as considerações finais, para comentarem essas perguntas, já agradecendo a cada um de você pela participação, pela presença, em um tema tão importante, relevante, que a gente tem que encarar rapidamente.

Passo ao Paulo Pássaro para responder a alguma coisa, ser for possível, e para fazer suas considerações finais.

O SR. PAULO PÁSSARO (Para expor.) - Vou tentar fazer um apanhado, Senador.

Um comentário afetou-me um pouco mais, porque são 30 anos de carreira em recursos humanos. Eu custo a acreditar que a gente trate humanos como recursos. Eu vejo as organizações fazendo um trabalho que o Governo não faz. Eu vejo as organizações carregando um custo com que o Governo deveria arcar. As organizações são responsáveis, hoje em dia, pela alimentação dos funcionários, por benefícios aos funcionários, como plano de saúde, por exemplo, como transporte, que deveriam estar cobertos pelos impostos que todos nós recolhemos, sejamos nós pessoas físicas, sejamos nós pessoas jurídicas. Além disso, nós também oferecemos ótimos ambientes de trabalho, nós também oferecemos desenvolvimento, treinamento, oportunidades. Então, eu, como profissional da área, me sinto afetado pela colocação. É óbvio que existem também empresas que têm situações análogas a da escravidão por aí. Existem bons exemplos e maus exemplos, mas, na minha experiência, existem...

(Interrupção do som.)

O SR. PRESIDENTE (Izalci Lucas. Bloco Parlamentar PODEMOS/PSDB/PSL/PSDB - DF) - Não foi nenhuma censura. Caiu aí a nossa? *(Pausa.)*

É? Então, enquanto... Paulo, está voltando?

O SR. PAULO PÁSSARO - ... de empresa...

O SR. PRESIDENTE (Izalci Lucas. Bloco Parlamentar PODEMOS/PSDB/PSL/PSDB - DF) - Paulo, deu uma fugida aí...

O SR. PAULO PÁSSARO - Oi? Perdão.

O SR. PRESIDENTE (Izalci Lucas. Bloco Parlamentar PODEMOS/PSDB/PSL/PSDB - DF) - ... no último minutinho, mas...

O SR. PAULO PÁSSARO - Acho que a gente tem que aproximar a empresa do setor educacional e do setor público, Senador. A gente tem que se apoiar. Esse é um problema do Brasil. Esse não é um problema só da empresa ou só do Governo ou só do jovem; é nosso. E, se a gente ficar tentando empurrar a sujeira para o lado de lá, não vai resolver muita coisa, não. A gente tem que tentar se apoiar, porque vamos construir um país melhor. Essa é a minha crença. Talvez seja um pouco por minha idade: a gente começa a pensar num bem maior, mas eu quero crer que existe, sim, um bem maior para a gente poder construir neste País.

Muito obrigado.

O SR. PRESIDENTE (Izalci Lucas. Bloco Parlamentar PODEMOS/PSDB/PSL/PSDB - DF) - É isso, Paulo, obrigado. É isso mesmo. Temos de estar juntos, porque a inovação acontece nas empresas, o conhecimento científico e tecnológico está também nas universidades, e o Governo tem que contribuir com tudo isso. Nós estamos discutindo agora a reforma tributária, um novo Imposto de Renda, mas é o que eu digo... Ontem, eu discuti isso com o Ministro da Economia. É revoltante... Pela minha formação - eu sou contador, sou auditor, dei consultoria para várias empresas -, a gente vê que existe realmente uma especialidade forte de arrecadação. O Brasil é especialista em arrecadação, mas nunca se preocupou com o gasto público, com o resultado. E há mais a questão burocrática. Acho que foi uma herança que nós recebemos aí e que a gente não consegue superar. A gente não valoriza resultado nenhum.

Eu me lembro, ainda como Secretário de Ciência e Tecnologia, na minha época, 2004, de que lançamos o Parque Tecnológico - se ele tivesse ido para frente, hoje Brasília seria uma outra cidade. Eu me lembro de que, se o pesquisador apresentasse um projeto e, no meio do projeto, com um determinado reagente, mudasse o reagente, tento um resultado maravilhoso, ele seria punido, porque mudou o regente. Agora, se ele fizesse tudo certinho, na burocracia e não tivesse resultado nenhum, aí ele estaria bem, 100%, para pegar mais recursos no ano seguinte. É assim que funciona!

E fizemos mudanças radicais aqui com relação a isso, permitindo, inclusive, que o professor de dedicação exclusiva pudesse - o pesquisador - trabalhar 400 horas nas empresas. Aqueles que se aventuraram - e está claro que o espírito da lei foi esse - agora estão respondendo ao TCU por questão de uma palavra: se é assessoria, se é consultoria, se é sei lá o quê. E aí é um negócio, assim, em que a gente fica... É uma burocracia!

Eu sou contador, podia estar torcendo aqui para fazerem uma reforma para ficar mais complicado, porque, quanto mais complicado... Se bem que o contador não ganha muito com isso, não, é o advogado tributarista hoje que ganha dinheiro.

A gente precisa, realmente, aproximar isso - política de Estado tem que estar junto -, porque não adianta: não vai haver inovação no Governo, a inovação está lá nas empresas. A universidade precisa colaborar com isso, participar de tudo isso, e o Governo precisa apoiar.

É o que você está falando. A empresa hoje paga uma tributação, as pessoas físicas também pagam um absurdo no Imposto de Renda e no consumo - nunca se pagou tanto sobre o consumo também -, e não há contrapartida nenhuma. Tem que ter plano de saúde, tem que pagar escola particular, tem que contratar segurança privada, para aquilo que o Governo devia estar garantindo.

É por isso que a gente está aí nessa luta, por falta de políticas públicas. Você não vê ninguém... Você não vê o Ministro ou o Secretário de Educação conversar com o da Cultura, com o do Esporte. O desenvolvimento econômico é outra coisa, é uma briga entre meio ambiente e desenvolvimento econômico, parece que são inimigos. É uma loucura o negócio aqui! Se a gente não estiver todo mundo junto, nós não vamos a lugar nenhum.

Obrigado aí, Paulo, pela participação.

Realmente, essa colocação do Geovane aqui, do Mato Grosso do Sul, pode ter lá suas razões mesmo, porque há empresas também com dificuldades, pois há autuação todo dia aí também de trabalho escravo. Aqui mesmo, em Brasília, já houve isso. Sabemos e respeitamos.

Eu tenho falado sempre que acho que todo aquele que tem poder de fazer alguma coisa, seja Governo, seja Senador, seja Deputado, seja Governador, seja fiscal, tinha que ser empresário pelo menos por um ano para saber o que é isto: o que é gerar emprego, o que é arriscar seu capital, o que é pagar o salário no quinto dia útil e pagar os impostos em dia e não ter nada em troca. Isso aí, então, é um desafio.

Obrigado aí, Paulo, pelas considerações.

Passo para a nossa querida Dra. Dalva Moreira, que também falou aqui muito sobre as questões das dificuldades da equidade social, da igualdade de oportunidade, que nós não temos ainda.

Dra. Dalva.

A SRA. DALVA MOREIRA (Para expor.) - Eu acredito que algumas políticas públicas criadas há muitos anos, como a cota que nós temos para incluir pessoas com deficiência, que são milhares e milhões no Brasil, são algumas das ações que o Governo pode fazer. A cota, por vezes, pode ser um assunto polêmico, mas existem outros incentivos que, realmente, do ponto de vista governamental, podem acontecer para que as empresas possam promover essa inclusão de maneira mais efetiva.

Além disso, eu queria trazer um outro ponto. Eu trabalho numa empresa química, onde formação e qualificação profissional são muito importantes, e um dos cargos mais especialistas que nós temos lá é um perfumista. Não existe formação para perfumista no mercado e talvez vá ser difícil de existir, porque é uma formação complexa, que dura mais de cinco anos. Até a pessoa realmente começar na profissão, já são quase dez anos desde que ela começa a carreira. Mas existem outras formações do ponto de vista da química, da farmacêutica e talvez um pouco mais da área científica que não necessariamente sejam uma formação acadêmica, universitária; são formações curtas, são qualificações profissionais mais técnicas, de curto prazo.

E a gente tem o que a se chama, no inglês, de *gap* no mercado em relação a isso. É como se houvesse uma lacuna realmente, tanto do ponto de vista de educação pública e também privada quando a gente está falando de qualificações que são mais práticas e de mais curto prazo. Eu acredito realmente, em contato com algumas pessoas do ramo de educação, que tem a ver muito com o que vai direcionar o nosso futuro, não só a qualificação acadêmica, com quatro, cinco anos de universidade, mas qualificações mais específicas e mais práticas. Essa é uma área que tem essas deficiências.

Eu espero, de alguma maneira, ou através de cursos técnicos, ou através de outras formas - eu não sou especialista na área para aqui propor -, que a gente consiga oferecer para a população, porque isso, por si só, juntamente com os investimentos das empresas em treinamento e formação, pode realmente proporcionar que as pessoas possam ter outro nível de trabalho, outro nível de renda, voltando no aspecto da inclusão social de uma maneira que seja mais justa, que seja mais equitativa.

Então, acho que essa era a minha contribuição final para essa discussão.

O SR. PRESIDENTE (Izalci Lucas. Bloco Parlamentar PODEMOS/PSDB/PSL/PSDB - DF) - Bacana.

Eu acho, com relação a essa questão da formação, que é muito difícil o Governo, no primeiro momento, oferecer uma educação profissional de qualidade, a não ser que seja através de parcerias. Mas as empresas podem e deveriam formar e deduzir, ter um incentivo no sentido de não só formar os seus funcionários, mas também outros jovens, aproveitando a estrutura de formação, a própria estrutura educacional, espaços, etc., porque, de fato, é urgente essa questão da formação técnica principalmente.

No Brasil, existe a cultura de que toda mãe - os pais também, mas mais as mães - quer ver o filho com um canudo de curso superior e não abre mão e tal. E, hoje, é uma decepção. O cara faz um esforço danado, faz um curso e fica desempregado, enquanto o mercado está precisando de muitos profissionais. Existem cursos técnicos hoje que remuneram muito mais até do que o curso superior. Então, tem essa questão cultural. Esses governos, em vez de ficarem fazendo essas propagandas enganosas de qualificação, de não sei o que, deveria fazer propaganda institucional, mostrando essas questões e conscientizando. Mas faz parte.

Obrigado, Dalva. Foi bacana a sua contribuição!

Heitor Mello Peixoto, também para as suas considerações.

O SR. HEITOR MELLO PEIXOTO (Para expor.) - Bom, eu acho que até pelo viés de educação durante quase 15 anos, Senador, eu acho que uma das coisas importantes é justamente o estímulo à carreira docente.

Nós temos uma coisa aqui no Brasil... Um dos pontos é complexo, mas eu acho que um dos pontos importantes é esse estímulo. Nós temos uma coisa no Brasil, que só acontece aqui: na iniciativa privada, alguns professores escondem a titulação - um doutorado, por exemplo -, porque, com isso, se tornam mais caros e, num corte de custos, são os primeiros a serem dispensados. Então, a pessoa faz um doutorado e, ou não diz que fez, ou, se tinha planos, desiste, porque pensa: "Bom, eu vou ser o primeiro a ser cortado no corte de custos". Então, isso é uma aberração para que a pessoa se desenvolva tecnicamente. Nunca vi isso em nenhum outro lugar. Obviamente, na carreira pública, isso é diferente, mas, no setor privado, isso é comum.

Eu acho que, depois disso, há recursos públicos direcionados corretamente, como o próprio Senador comentou; falta de internet das escolas; falta de equipamentos. Isso, aliado a um corpo docente que não tem estímulos, que tem uma baixa

remuneração, cria uma situação muito difícil para o professor, para o aluno. Às vezes, há até a falta de segurança física para esses professores, especialmente, na educação básica.

Investimentos de pesquisa, combinados com o que o Paulo falou sobre pesquisa próxima à iniciativa privada, que possam render frutos tanto para o pesquisador, para a universidade quanto para a iniciativa privada, uma pesquisa mais direcionada, mais prática para resolver os problemas reais da economia, e não a pesquisa pura, que tem o seu papel, mas que tem seu custo também... Às vezes, a gente vê, lê dissertações, teses de doutorado em que você fala: "*So what? E daí?*". O que isso realmente está contribuindo para alguma coisa? A pessoa recebeu uma titulação, teve todo um investimento naquilo, mas eu faço o que com isso? Está bom, pesquisa pura, como eu disse, tem o seu papel, mas a aplicada eu acho que, na fase em que a gente se encontra, é mais adequada. Basicamente, é isso.

E sobre conteúdos adequados, como o próprio Senador falou, como vários colegas também disseram, há conteúdos que hoje são dados que não têm demanda e, por outro lado, como a Dalva mencionou, há conteúdos ou necessidades que não existem no mercado. Simplesmente, não se formam profissionais naquelas áreas. Então, uma calibração do que é ensinado em instituições privadas, ensinado em instituições públicas, em cursos técnicos, que, como o Senador também mencionou, são muito difundidos lá fora e pouco difundidos aqui, com a crença de que o ensino superior é realmente a salvação. E não necessariamente: muitos profissionais da área técnica têm uma remuneração muito maior do que outros advindos de cursos superiores.

Eu acho que é uma combinação de fatores, mas eu acho essencial um estímulo à carreira docente.

O SR. PRESIDENTE (Izalci Lucas. Bloco Parlamentar PODEMOS/PSDB/PSL/PSDB - DF) - Obrigado, Heitor.

É isso. A gente percebe mesmo. Bem, para vocês terem ideia, hoje, uma bolsa de doutorado no Brasil é de R\$2,5 mil com dedicação exclusiva - R\$2,5 mil; de pós-graduação, R\$1,5 mil é a bolsa da Capes e tal. E, quando você tem a bolsa no exterior, ele é obrigado a ficar lá e depois a ficar aqui no Brasil para pagar essa conta. E aí chega aqui e não tem mercado, fica desempregado. Não há nenhum programa de continuidade disso. Então, é falta realmente de uma política de Estado que tenha início, meio e fim, porque não dá, está tudo desintegrado, cada um fazendo o seu.

Mas eu acho que a universidade ainda está muito distante do mundo real. Ela detém muito conhecimento, mas esse conhecimento está dentro da universidade só, e fica lá na gaveta. Então, a gente precisa trazer esse conhecimento. Veja você que os jovens do interior se formam e vêm para a capital. Aí ficam desempregados aqui. É um potencial imenso do seu Município, que poderia estar sendo aproveitado lá, para o desenvolvimento, de acordo com a própria vocação do Município. E a gente não tem isso.

Além disso, a Constituição atribuiu o ensino superior à União e, talvez, a parte mais importante da educação, que é a estrutura, que é a educação infantil, ficou com os Municípios, que não têm recursos. Então, a gente constrói a casa pelo telhado. Há o ensino superior da União, que tem dinheiro para o telhado; depois o Estado fica com a responsabilidade do ensino fundamental e médio, e o Município, que está quebrado, é a educação infantil.

E aí você pega o Plano Nacional da Educação, que ainda é um plano de intenções, que permite a alfabetização e tal com oito anos. Aos oito anos, quem está no ensino privado já é quase doutor, porque alfabetizou com três anos, com quatro anos, que é a fase mais importante da formação. Então, a gente não tem isso. E aí você não pode reprovar mais ninguém, porque agora é tudo automático. Eu vi um pai, outro dia, entrando na Justiça para reprovar o filho, e acho que não conseguiu. Aí você vê como é que está. Aí a pessoa não tem uma fundação, a base da casa, que é o ensino infantil; vai para o ensino fundamental totalmente com dificuldade, e aí vai embora. Quando chega no ensino médio, 90% não sabe português, não sabe matemática. Aí vai para a universidade, onde também não tem reprovação, e vai embora. Aí vai para o mercado e sabe muito pouco. Esse é o problema.

E a educação profissional, que é o que a gente está discutindo aqui, não tem, não tem mesmo, à exceção dos institutos federais, que têm aí uma estrutura boa, que têm uma estrutura de remuneração muito parecida com a das universidades. É preciso realmente investir mais na parte técnica, pois é muito pouco para a população o que nós temos. Mas é isso.

Obrigado, Heitor.

Eu passo imediatamente também, para as considerações, ao nosso querido Adolfo Furtado.

Obrigado a todos pela presença!

Adolfo.

O SR. ADOLFO FURTADO (Para expor.) - Bom, assim, eu reitero as palavras dos colegas. Acho que todos foram muito felizes aí em apontar alguns caminhos - as deficiências e alguns caminhos.

Eu começo, rapidamente, falando dessa questão da graduação. A graduação é um sonho de todo mundo, e eu acho que isso é genuíno. Que bom se a gente tivesse muito mais pessoas graduadas no País.

Mas o fato é que no caminho até o início de uma graduação, ou até o fim da graduação, você tem um abismo de possibilidades, de aquisição de experiência, que é o *gap*, que Dalva muito bem falou. Tem muita coisa para ser trilhada, muita coisa para ser apreendida, para que eu chegue na graduação com pelo menos um mínimo de experiência e, depois, quando eu adquira essa graduação eu não vire um graduado desempregado e sim alguém com experiência, que possa buscar o mercado.

E um outro ponto que eu chamo a atenção, até tentando fazer um pouco um apanhado dos comentários e perguntas, a gente pensa, a gente sempre ouve falar que a empresa precisa se aproximar da universidade, do Governo e que a gente tem que fazer aí um *mix* para atingir um objetivo comum. Mas o que é isso? O que é se aproximar? É simplesmente patrocinar? É simplesmente estar ali? Não, eu acho que é mais do que isso. Eu cito um exemplo de aproximação que eu acho que funciona, mas é um trabalho de formiguinha mesmo, na base.

Na nossa unidade do Paraná, na cidade lá de Telêmaco Borba, nós temos um instituto tecnológico federal que é muito bom, tem uma formação muito boa. Mas o fato é que a gente observa que alguns alunos, tendo ali aquela formação, miram e falam assim: Ah, como é que eu vou virar o diretor dessa empresa? Como é que eu vou ser o cara, como dizem? E nós começamos a fazer umas *lives* com eles e levar alguns gerentes de manutenção, gerentes de operação e mostrar para eles. Olha, deixa eu te falar quem eu sou, quem eu fui, e mostrar o caminho. Eu entrei aqui estagiário, eu fui *trainee* numa outra empresa, depois eu voltei um supervisor, depois eu fui técnico, depois eu fui coordenador, aí um dia eu virei gerente e aí eu comecei também, como gerente, a proporcionar isso para outras empresas.

Acho que essa aproximação é importante para mostrar para as pessoas que existe um caminho da experiência. O aluno, quando entra, quando consegue ir para o instituto tecnológico, onde a gente tem uma boa formação, ele entra ali já mirando o alto, e é genuíno também; mas a gente tem que mostrar para ele que existe um caminho de experiência muito forte para ele percorrer, e é difícil você trazer a empresa para dentro de uma instituição dessa sem você causar alguns melindres.

Outro ponto que eu vejo e também, de novo, a Dalva falou sobre isso, sobre cotas. Eu acho que o sistema de cotas que as empresas acabam tendo que cumprir foram jogadas para a empresa: Está aí a cota. Cumpra. E, se você não cumprir, eu vou te multar, eu vou te fiscalizar e vou te multar.

Ok. É uma forma de percorrer, de buscar alguma formação das pessoas, mas o fato é que a gente recebe esses aprendizes e a gente tenta fazer alguns desenvolvimentos com eles, e o sistema é muito engessado.

Eles têm deficiências. Quando a gente olha para a formação de base, eu tenho alunos com deficiências fortes em português, em matemática, em ciências... Então isso atrasa o desenvolvimento e aí eu não estou falando mais de atraso das operações ou de projetos, estou falando de formação e desenvolvimento de pessoas.

Quando eu atraso esse desenvolvimento, eu atraso até aquele sonho da graduação.

Mas, se eu quiser colocar esse aprendiz mais tempo dentro do Senai, por exemplo; depois, uma experiência dentro da fábrica, já buscando um conhecimento mais técnico, voltar o conhecimento teórico ali para o técnico e, depois, do técnico para o prático, eu já encontro muita dificuldade em cima disso.

Então, em alguns momentos, a gente recebe, em função de cota, uma horda de aprendizes, mas que a gente acaba não conseguindo capacitar, em função de custos, em função de tempo, em função de que eu não posso expô-los a qualquer operação, e eu não tenho também uma formação mais básica. E, além dessa formação básica que eu disse, das questões mais básicas - português e matemática, enfim -, há as questões de relacionamento, de comunicação, de negociação, de empreendedorismo.

Acho que foi o Paulo ou a Dalva, alguém falou sobre empreendedorismo. Quando a gente usa essa palavra, parece que alguém vai criar um negócio, vai criar... Não! O empreendedorismo também funciona dentro da indústria, o empreendedorismo funciona dentro das universidades. Então, quando a gente propaga isso e fomenta o empreendedorismo dessa forma, isso é bom para a indústria, isso é bom para a universidade, isso é bom para a sociedade. Então, esse é um caminho.

Outro ponto que eu vejo é, em função disso, criar um projeto de país, de educação. O senhor falou, Senador, muito bem: às vezes, a gente tem alguma intenção. Muda o Governo, muda alguma coisa, aquilo muda completamente, e a gente na indústria fica perdido: "E agora? O que eu faço?"

Do que a gente realmente precisa é que, de alguma forma, a gente tivesse um projeto que levasse do ponto A ao ponto B de forma urgente, porque a gente tem uma transformação tecnológica para fazer no nosso País que não pode esperar mais. O mundo já é digital. Não há como a gente continuar formando pessoas apenas com formações científicas - e aí

estou dizendo também das disciplinas básicas -, até que a pessoa chegue à graduação e, então, escolha um caminho mais técnico ou o caminho que ela decidir.

Essa transformação digital é urgente e não pode ficar só na mão das empresas. Ela tem que ser um pacto entre todo mundo, ou seja, quase que um pacto pela educação. E aí nós temos que achar algum meio de passar essas burocracias que realmente existem quando a gente fala de educação.

E, para finalizar, eu acho que educação... A gente sempre ouve falar assim: educação é o futuro. Se a gente educa as pessoas, a gente vai ter um futuro melhor. O fato é que o futuro é hoje, e a gente precisa educar as pessoas para agora, para que a gente possa ter, então, um desenvolvimento industrial, um desenvolvimento de país e um desenvolvimento de nação de que a gente tanto precisa e com que a gente tanto sonha para o nosso Brasil.

Então, finalizo dizendo que fico muito feliz de estar aqui discutindo sobre esse tema, um tema caro, um tema importante para o País. Rogo para que a gente tenha mais oportunidades como esta e que a gente encontre de vez um caminho para ter uma educação de qualidade e uma transformação digital e tecnológica no nosso País.

Obrigado pela oportunidade.

O SR. PRESIDENTE (Izalci Lucas. Bloco Parlamentar PODEMOS/PSDB/PSL/PSDB - DF) - Eu acho que foi uma fala importante com relação a essa questão da aproximação das empresas, das universidades e do Governo, porque a gente tem essa cultura, o Governo tem uma cultura fiscalista, punitiva e não de informação, de orientação. O fiscal já chega para atuar, não quer nem saber se o cara se equivocou, se tem dúvida, porque é tudo complexo.

O que mais há no mundo hoje é dinheiro para investir. Como é que vai investir num País que não tem segurança jurídica, em que cada Município tem uma legislação, em que o ICMS todo dia tem uma regra? A questão tributária é complexa. E é o que foi dito. Falou-se aqui em pesquisa. Lógico, a pesquisa básica é fundamental, a gente tem que incentivar, e temos aqui milhares de bons pesquisadores, mas a pesquisa aplicada, a pesquisa induzida é fundamental.

Você tem os Estados e os Municípios que não têm... O que a universidade tem feito para resolver os problemas do Município ou da sua região? Muito pouco. Não há essa integração entre o Governo municipal, o Governo estadual e a universidade. A universidade cuida lá do conhecimento, e isso fica lá na universidade. As cidades estão cheias de problemas de acessibilidade, emprego, formação, e o Governo totalmente analógico... Aqui, em Brasília, capital do País, não há controle do estoque de medicamento da Secretaria de Saúde - em qualquer boteco de qualquer esquina, você encontra um sisteminha de controle de estoque -, porque é tudo analógico. Você tem países já totalmente digitais. E aqui... Cara, é loucura! Isso é porque eu estou falando do orçamento da saúde de R\$150 bilhões. O da educação deve ser também de R\$140 bilhões. E é tudo analógico. Você não tem controle de nada. Agora, a Secretaria da Receita Federal tem todos os mecanismos de arrecadação, sabe cada coisa.

Então, são essas coisas... Eu acho que a universidade pode contribuir muito. Aí fica na dúvida... Se o pesquisador vai ajudar, já é punido, o Tribunal de Contas acha que não podia. O cara já fica achando que vai responder a um processo. No Brasil, hoje, ninguém mais quer assinar nada, porque quem faz alguma coisa vai responder. Então, fica aí esse troço do jeito que está.

Mas é um desafio. Eu acho que a gente está colocando aqui alguns aspectos que têm que realmente ser encarados, enfrentados. A gente está tentando fazer a nossa parte aqui no Senado, e não é fácil. Aqui, todo dia há um discurso bonito de educação, de ciência e tecnologia, de vacina, de não sei o quê, mas, na hora de resolver mesmo, de botar a mão na massa, de botar a grana no orçamento, deixa de ser prioridade. Mas, também, se não estiver todo mundo junto...

Essas audiências são importantes para que a gente possa refletir. Espero que as pessoas que estão nos vendo possam também começar a refletir um pouquinho, porque a gente precisa saber, primeiro, aonde queremos chegar, porque eu acho que o último planejamento de governo que eu vi foi o de JK. JK estabeleceu metas, construiu Brasília em mil dias, menos de quatro anos, menos de um mandato. Imagine construir a capital do País, no interior, porque aqui não tinha... Era carro de boi. E ele fez uma coisa que é patrimônio da humanidade. Hoje, aqui, demora-se cinco anos para se tirar um "habite-se", se você conseguir, se for premiado. Então, são desafios imensos.

Mas eu quero agradecer muito a participação de vocês. Naquilo que vocês puderem contribuir... Eu estou vendo a Klabin. De vez em quando, eu participo das reuniões da MEI, que é o Movimento Empresarial pela Inovação, e inovação, é bom esclarecer, não é só tecnologia, porque tem processo, e a gente precisa avançar muito. Aprovamos, agora, e estamos brigando todo dia, inclusive, ontem eu briguei com o Ministro sobre o FNDCT, que é um fundo... Eu vi agora que os Estados Unidos, só na vacina da Pfizer, se não me engano, investiram US\$2,5 bilhões. Aqui, nós temos um fundo que está contingenciado há 30 anos. No ano passado, executaram 10% do recurso, mas 90% foram contingenciados, quer dizer, não foram aplicados em ciência, tecnologia e inovação.

Aprovamos o fundo - é lei! -, mas até agora estamos esperando o recurso entrar, por questão burocrática. Vejam que são R\$7 bilhões, que, em termos de dólares, equivalem a US\$1 bilhão - só em vacina, eles gastaram US\$2,5 bilhão.

A nossa prioridade é em pesquisa, ciência, tecnologia e inovação. Então, o reflexo disso é um país analógico, em que metade dos jovens está desempregada, sendo uma geração que não estuda e não trabalha, que não tem igualdade de oportunidade, que não tem perspectiva. O Governo terá um desafio grande, e a população também, de trazer esses meninos de volta para a escola. Nós perdemos... Já estava muito ruim a educação, e a gente deve ter regredido, pelo menos, cinco, seis anos, dando seis passos para trás.

Agradeço, mais uma vez, a participação de todos.

Sucesso para nós!

Um abraço para todos.

Obrigado.

Nada mais havendo a tratar, então, eu declaro encerrada esta audiência pública.

Um abraço.

(Iniciada às 16 horas e 07 minutos, a reunião é encerrada às 17 horas e 49 minutos.)