

FUNDAÇÃO IBGE
INSTITUTO BRASILEIRO DE ESTATÍSTICA
Centro Brasileiro de Estudos Demográficos

**AVALIAÇÃO DE
RECURSOS HUMANOS**

Olavo Baptista Filho

Número 4
1969

APRESENTAÇÃO

Entre os objetivos do Centro Brasileiro de Estudos Demográficos figura o de "estimular e realizar estudos científicos em setores relacionados com a população." A análise e avaliação dos recursos humanos constitui um aspeto da máxima importância para os programas de desenvolvimento do país.

O Dr. Olavo Baptista Filho, Diretor do Departamento Estadual de Estatística do Estado de São Paulo, estudioso conhecido e reconhecido dos problemas brasileiros, dispensa qualquer apresentação. O trabalho de sua autoria que o Centro traz a público nesta monografia será certamente da maior utilidade para o encaminhamento das soluções dos problemas demográficos do país.

JOÃO LYRA MADEIRA
DIRETOR DO CBED

1. PRELIMINARES

Nos últimos anos vem sendo, entre nós, muito empregada a expressão "Recursos Humanos", cuja significação, entretanto, tem sido interpretada diferentemente, ocasionando certa indisciplina de pensamento e conduzindo a dúvidas, que convém sejam dirimidas. Assim, preliminarmente, parece-nos indispensável conceituar bem os dois vocábulos, em função do campo de trabalho da demografia.

De fato, temos observado que às vezes a expressão é usada para significar o efetivo demográfico de uma região, outras vezes para indicar a faixa de população quase marginalizada e que poderia ser integrada no processo da vida social; outras vezes ainda para ressaltar a população jovem à procura de escola ou de emprego. Possivelmente, outras interpretações tem sido dadas, pois, o assunto não tem merecido no Brasil a atenção que caberia. Os problemas demográficos raramente são tratados neste país com interpretação conveniente, talvez porque a contribuição individual seja ainda mínima.

Afirmamos¹ na apresentação da obra citada que "A formulação do desenvolvimento econômico-social envolve necessariamente as expectativas demográficas". De fato, há a destacar que o estudo da população, sob qualquer ponto de vista, tem obrigatoriamente a finalidade de dimensionar as necessidades do aperfeiçoamento do homem no presente e a projeção das suas necessidades vitais nos próximos anos. A avaliação das necessidades é um dado da equação do desenvolvimento, não podendo ser omitida no planejamento global.

Tentaremos, portanto, definir recursos humanos como sendo "a disponibilidade e a potencialidade do efetivo demográfico, afetado permanentemente pela dinâmica da população". Vemos que na definição são incorporadas duas situações distintas, isto é, a *disponibilidade* e a

¹ BAPTISTA FILHO, Olavo — *População e Desenvolvimento*, Editora Pioneira, São Paulo, 1965, 138 p.

potencialidade do efetivo humano. Além disso, considera-se que há um processo dinâmico capaz de provocar mudanças quantitativas e qualitativas na população.

Aceitando a definição proposta, admitimos a existência de recursos potenciais e recursos disponíveis para a idade escolar ou para a idade de trabalho. De fato, a distinção entre disponibilidade e potencialidade não pode ser muito bem percebida nas áreas desenvolvidas, pois, nestas áreas a distância entre potencial e disponível se encurta tanto a ponto de se tornar quase imperceptível.

Nas regiões subdesenvolvidas, a potencialidade não se confunde com a disponibilidade porque há uma faixa bem nítida da população que somente seria disponível para a escola e para o trabalho se ocorressem certas condições favoráveis ao seu aproveitamento. Esta observação nos parece válida principalmente do ponto de vista da demanda de mão-de-obra. Como exemplo, podemos lembrar a população insulada nos núcleos perdidos na Amazônia, contingentes com os quais não se pode contar na integração do processo de desenvolvimento, pelo menos a curto prazo.

A marginalização de uma parte da população, causada pela doença, subnutrição e inaccessibilidade, comum nas regiões subdesenvolvidas não nos anima a considerar esta população como recursos humanos disponíveis.

Feitas estas ressalvas necessárias, podemos agora situar o problema da avaliação de recursos humanos dentro de critérios objetivos, o que não dispensa outras considerações teóricas que se alinharão neste trabalho à medida que o raciocínio as exigir.

2. Técnicas de Avaliação

John Saks e Edgar Mc Voy, em artigo que publicaram sobre “Técnicas de avaliação de recursos humanos”² afirmam que “a avaliação de recursos humanos é requisito básico para um planejamento econômico e social equilibrado”. Em reconhecimento a esta verdade, desejamos equacionar o problema da avaliação de recursos humanos no Brasil e São Paulo, chamando a atenção, portanto, para tal providência, que consideramos imprescindível como inadiável.

² *Recursos humanos para o desenvolvimento*, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 1965, 214 p., (vários autores).

Os mesmos autores sugerem como fundamentais à avaliação, os dados concernentes à população total, dividida em vários componentes, agrupando-os em sexo e idade, grau de alfabetização e nível de instrução, distribuição urbana e rural, e índices de crescimento.

Também, acrescentam os autores, outros dados de real importância: são os referentes aos padrões de migração, as taxas de expansão demográfica por áreas urbana e rural, o fluxo da população de um setor para outro, as características das funções não agrícolas e a natureza específica das atividades rurais.

Ainda convém ouvir a opinião desses especialistas sobre os métodos de avaliação de recursos humanos nos países menos desenvolvidos. Aham que (p. 59) tais métodos devem ser ecléticos e que os dados estatísticos disponíveis devem ser usados em profundidade, o que não dispensa pesquisas por amostragem nas áreas vitais.

Os recursos humanos devem ser observados, estudados e avaliados em função da sua própria dinâmica. Não devemos esquecer que, à medida que novos contingentes de população atingem cada ano as fases ou idades de escola e emprego, outros contingentes ultrapassam os limites delas, seja pela conclusão dos cursos ou melhor dizendo da formação profissional, seja pela aposentadoria, às vezes compulsória, nas atividades econômicas e administrativas.

Temos que admitir que os recursos humanos apresentam permanente e parcial substituição, o que levou os demógrafos a calcular o *coeficiente de reposição*, dado que permite medir, periodicamente, a intensidade do movimento dos que entram em atividade e dos que a deixam. A determinação do coeficiente permitirá o estabelecimento de algumas importantes correlações que facilitarão a análise sobre o grau de associação do nível de reposição, com diversos fatores sócio-econômicos. Diante das inúmeras variáveis demográficas sociais e econômicas, não só a disponibilidade de recursos humanos, mas também sua demanda, ficam na dependência da concorrência de fatores que os determinem.

Por serem os efeitos das variáveis, de certa forma imprevisíveis, salvo algumas delas que apresentam tendências, será necessária especial cautela para se construírem "Modelos" de validade prática para muitas áreas demográficas. Reconhecemos também que sob o ponto de vista teórico os modelos poderão ser usados, inclusive como instrumento na metodologia da avaliação. A grande vantagem do "Modelo" reside na economia de trabalho, quando as variáveis regionais não interferem na substituição de padrões.

A propósito convém destacar a contribuição dos professores Madeira e Costa ³ sobre a construção de modelos. Na classificação de modelos, os autores os dividem em dois grandes tipos, isto é, os *Determinísticos* e os *Estocásticos*. Está claro que no caso de avaliação de recursos humanos, na qual interferem variáveis demográficas, econômicas e sociais, os modelos *estocásticos combinados* são os que melhor se adequariam ao objetivo.

A utilização ampla e a mais completa possível dos recursos humanos de um país, está associada às perspectivas que se tracem dos programas de desenvolvimento, destinados ao crescimento econômico constante, com pleno emprêgo dos fatores, meta que representa a grande aspiração do aperfeiçoamento do homem.

A avaliação dos recursos, portanto, está relacionada com a área de interesses, a qual dimensiona e caracteriza o objetivo. Quando se tem a preocupação de dar balanço do pessoal com formação universitária, a fim de atender à demanda das atividades administrativas públicas e das econômicas, fala-se então da disponibilidade de recursos humanos estratégicos ou de alto nível.

A formação de pessoal humano de alto nível tem elevado custo social, representando um investimento principal ou direto e investimentos paralelos ou indiretos. Nos países menos desenvolvidos e que se preparam para a “decolagem”, a demanda de pessoas altamente qualificadas é, via de regra, superior à oferta. Nestes casos, é comum apelarem as atividades econômicas e o setor público para os especialistas estrangeiros.

Vale destacar a significação que a avaliação de recursos tem em certas áreas não econômicas, como é o caso da saúde. Recente monografia ⁴ sobre a formação de médicos, de autoria do Professor Lyra Madeira, se reveste de grande interesse na apreciação do problema de relacionamento médico-população. Chamamos especial atenção para a equação de regressão determinada para a América Latina, a qual conduz à conclusão de que serão necessários 76 dólares anuais por habitante para se ter um médico a mais em cada 10.000 pessoas.

Os países altamente desenvolvidos, onde os recursos humanos estratégicos superam a demanda interna, têm fornecido técnicos, cientistas e professores às áreas em desenvolvimento. Esta prática não é uma

³ MADEIRA, João Lyra e COSTA, Manoel Augusto — *Pesquisas Demográficas*. In: *Conferência Nacional de Estatística 1*, Rio de Janeiro, 1968, 22 p.

⁴ MADEIRA, João Lyra — *A Formação de Médicos*, Centro Brasileiro de Estudos Demográficos. *Estudos e Análises*, 1, 1968, Rio de Janeiro, 26 p.

decorrência das incursões dos chamados países capitalistas nas economias mais fracas, mas se encontra também na área socialista, a exemplo do que faz a Rússia com Cuba e Egito, a China com a Coréia e o Vietnã do Norte.

Provavelmente, o maior interesse desses países desenvolvidos seria a exportação de "Know-how". Sucede que os subdesenvolvidos ou em fase de desenvolvimento necessitam de ampla cooperação de pessoal qualificado de alto nível, também para ajudar a criar a rede de ensino superior.

É inegável que a formação de pessoal estratégico é uma meta insubstituível, em que pese o seu alto custo, às vezes difícil de ser pago por ausência ou escassez de investimentos. Todavia, a "decolagem" é uma fase de transição dentro do processo dinâmico do desenvolvimento. Torna-se indispensável associar a formação de pessoal estratégico com a sua importação, mesmo que esta venha causar alguns problemas competitivos, internamente.

Em geral a alta qualificação exige um período de vida escolar acima de 12 anos, muitas vezes de 15 a 18 anos de aprendizagem. O ensino superior é o patamar de difícil acesso para a maioria da população estudantil nos países subdesenvolvidos e até mesmo em alguns altamente desenvolvidos. Enquanto nos Estados Unidos 49% da população jovem concluem seus cursos secundários, na França apenas 22% logram atingir tal etapa. Os vestibulandos potenciais nos Estados Unidos são, em relação à população estudantil, muito mais numerosos do que os da França.

Em tese, nos países subdesenvolvidos, por ausência ou insuficiência da iniciativa privada, o ensino superior depende fundamentalmente dos recursos orçamentários do poder público. No caso do Brasil, as fontes principais de recursos financeiros no plano estadual, são os tributos indiretos.

No plano federal um dos principais tributos é o IPI incidente sobre os produtos manufaturados.

Ocorre que tais tributos recaem sobre o consumidor de qualquer nível de renda. Mas a população de baixas rendas, embora pague tributos federais e estaduais em função do que consome, não tem acesso a muitas das iniciativas do poder público, tais como o ensino superior e, até certo ponto, o ensino médio.

Apenas uma parte da chamada classe média, fazendeiros, comerciantes, pequenos industriais, funcionários, etc., tem a oportunidade de enviar seus filhos à Universidade, menos de 200.000 estudantes em todo

o Brasil. Sucede que o custeio da Universidade e os investimentos nela feitos não são pagos apenas pela categoria social que dela se serve para a formação de seus filhos; ao contrário, a grande maioria que paga não aspira a enviar seus filhos, porque nem mesmo o ensino médio lhes é pôsto à disposição.

A vista destas considerações temos que reconhecer a existência de nítida conexão entre o financiamento da formação de pessoal de alto nível e o sistema tributário ou melhor a política tributária.

A medida que aumentam as despesas com o ensino superior, aumenta a pressão tributária incidente sôbre tôda a população, mas proporcionalmente sôbre a faixa de trabalhadores rurais, operários urbanos e pequenas empregados. A democratização e a profissionalização do ensino médio é medida que se impõe numa sociedade em transição. A maior afluência de estudantes à escola média depende, naturalmente, da expansão das unidades escolares e da diversificação dos currículos, mas, em última análise, de novos investimentos diretos e também indiretos na formação do corpo docente.

Até que ponto é possível ampliar as oportunidades de ensino nos níveis médio e superior, concomitantemente, nas economias pouco robustas, nas quais ocorre o impacto de numerosa população jovem?

A expansão das oportunidades de matrícula no ensino superior gratuito seria financiada por tôda população ou apenas pela faixa de contribuintes considerados de alta renda? Está claro que esta segunda indagação envolve a conceituação da estrutura tributária e orçamentária, envolvendo a resposta muitas implicações.

Mas se o Govêrno arcar com o total financiamento do ensino superior, sobretudo com a sua necessária expansão, teria condições de dar o mesmo atendimento ao ensino primário e médio, sabendo-se que êstes, pelas suas proporções, representam investimentos crescentes e vultosos, devido aos altos coeficientes de natalidade que se verificam em algumas regiões do país?

Nas estruturas econômicas carentes de poupança, investimentos e de renda individual baixos, a manutenção do ensino superior gratuito se enquadraria numa posição opcional por parte do govêrno.

Estas observações são muito importantes, colocadas no consenso geral de avaliação de recursos humanos, principalmente no que se refere ao pessoal de alto nível, pois, o dilema é ampliar as oportunidades, sem prejuízo da qualidade da formação, porém a custos suportáveis pela sociedade.

A sociedade industrial criou certos valores, alguns relacionados com títulos de formação profissional, o que implica numa manifestação coletiva de grupos jovens à procura de oportunidades escolares de nível superior. Resta saber até que ponto a procura de oportunidades em certos setores tem autenticidade em relação às exigências do desenvolvimento. As autoridades do ensino deveriam dimensionar não só as escolas, como as vagas na Universidade, em função dos interesses legítimos da sociedade e não por força das pressões dos grupos jovens.

A demanda de profissionais qualificados pelos setores público e privado nem sempre é atendida pela disponibilidade de recursos humanos nas faixas de especialização mais relacionadas com a expansão econômica. O dimensionamento da demanda, que deve fundamentar-se na realidade mas que sofre influência dos fatores conjunturais, requer a realização de pesquisa permanente, com periodicidade aconselhável.

A escassez de profissionais qualificados em algumas áreas da economia industrial e dos serviços, conduz à competição entre o setor público e o setor privado, sempre com vantagem para este último, devido à flexibilidade salarial. No Brasil, onde a participação do setor público é relevante nos investimentos da infra-estrutura, a demanda de profissionais encontra dificuldade de atendimento porque os níveis salariais não são competitivos. A política salarial do setor público, por inadequada, provoca gargalos prejudiciais não somente às iniciativas do governo, mas também ao próprio setor privado.

A avaliação da demanda de profissionais de médio e alto níveis se enquadra na problemática do próprio crescimento econômico. Quando a demanda tenta impulsionar a formação de profissionais ou, melhor, ampliar os recursos humanos estratégicos, ela deve ser avaliada em função do planejamento do desenvolvimento, não sendo portanto, tarefa exclusiva de educadores.

Harbison⁵ afirma, com bastante propriedade, que “não se deve deixar a política educacional exclusivamente a cargo de educadores ou Ministérios da Educação. Pelo contrário, deve ela ser orientada em seus pontos nevrálgicos pelos que lidam com os problemas gerais do crescimento econômico”.

⁵ HARBISON, Frederick H. — *O desenvolvimento do potencial humano de alto nível e o crescimento econômico*. In: *Recursos Humanos para o Desenvolvimento*, Rio de Janeiro, 1965.

3. ANÁLISE DOS RECURSOS HUMANOS

De tudo quanto ficou dito até agora, infere-se que o potencial humano poderá ser avaliado quantitativa e qualitativamente. A avaliação quantitativa não é difícil de ser feita, quando são disponíveis dados censitários ou estimativas matemáticas, ou ainda estimativas baseadas em amostras representativas. As estatísticas correntes também fornecem dados imprescindíveis à técnica de avaliação. A qualificação dos recursos, porém, é tarefa mais complexa, a exigir preliminarmente a fixação dos qualificativos que forem selecionados. A deficiência de dados estatísticos neste campo constitui um dos principais obstáculos à seleção dos recursos humanos.

Devemos considerar também que avaliação de recursos humanos deve apresentar finalidade prática, isto é, conhecer para prover as necessidades do desenvolvimento.

A população brasileira em 1968, consoante estimativa do Laboratório de Estatística do Instituto Brasileiro de Estatística é de 89 376 000. A avaliação a ser feita deveria partir do conhecimento da distribuição etária da população, o que não se conhece. Os dados do Censo de 1960 não são disponíveis e não se conhecem estimativas para grupos etários.

O Censo Escolar, realizado em 1964, indicou uma população de 27 945 536 pessoas de 0 a 14 anos de idade, ressaltando-se algumas omissões. Segundo a mesma operação censitária, entre 7 e 11 anos haviam 9 315 224 pessoas. Esta classe etária representava a população em idade escolar (ensino primário). Evidenciou-se também nesse Censo que, da população de 7 a 11 anos, cerca de 66% freqüentavam a escola primária. Infelizmente, não temos dados sobre os indivíduos de outras idades que também freqüentavam escola primária.

Aqui, encontramos a primeira grande discordância entre os dados do Censo Escolar e os da estatística corrente. Na operação censitária, constavam como freqüentando escola 6 150 053 indivíduos entre 7 e 11 anos. A estatística do ensino primário comum registra, em 1964, nada menos que 10 217 324 crianças matriculadas em todas as escolas primárias públicas e privadas do país. Mesmo considerando as omissões do Censo, indicadas na publicação, a diferença é tão grande que suscita dúvidas quanto à consistência de ambas as informações.

Este fato é citado como uma advertência no processo de avaliação, no qual deve prevalecer certa capacidade de crítica, visando a eliminar deficiência e conflitos de dados.

Mas continuemos a alinhar alguns dados a respeito, com o objetivo de conduzir nosso raciocínio no plano geral da avaliação. A população do Brasil, estimada para 1968, compreenderia cerca de 33 milhões de pessoas entre 0-14 anos, partindo da porcentagem de 36,2% encontrada em São Paulo no 1.º trimestre de 1968 *.

Respeitada esta proporção, a população entre 7 e 11 anos seria de 11 milhões, aproximadamente. Mas em 1966 estavam matriculadas nas escolas primárias 10 695 391 crianças, o que nos leva a presumir que será maior o número de matrículas em 1968, embora a faixa etária na idade escolar 7-11 anos tenha sido estimada em 11 milhões. Devemos lembrar que há indivíduos, abaixo de 7 e acima de 11 anos, matriculados na escola primária.

Consideremos agora, em função das matrículas no ensino primário, como se comportaram as referentes ao ensino médio. A tabela que se segue põe em evidência as duas ocorrências.

ANO	MATRÍCULA		% do médio s/primário
	Ensino primário	Ensino médio	
1964.....	10 217 324	1 892 711	18,5
1965.....	9 923 183	2 154 430	21,7
1966.....	10 695 391	2 483 212	23,2

O confronto indica uma participação crescente de jovens no ensino médio, não só devido ao aumento absoluto do número, mas em relação ao contingente de matrícula no ensino primário. Entretanto, a grosso modo, podemos afirmar que apenas a quarta parte das crianças que freqüentam a escola primária, é matriculada na média. Em outras palavras, a grande maioria das crianças brasileiras encerra sua aprendizagem, no máximo, no 4.º ano da escola primária. Durante esta fase escolar é que deveriam ter sido preparadas para a vida. Na realidade seria impossível em 4 anos apenas, além de alfabetizar, ensinar noções de coisas, de geografia, história e, ainda, tentar ministrar conhecimentos profissionais voltados para a vida prática, nesta hora tecnológica em que vivemos. Está evidente, portanto, que as crianças brasileiras, na sua maioria esmagadora, não estão sendo preparadas para integrar o processo produtivo do país. Representam e representarão muito mais encargos do que recursos propulsores do desenvolvimento. As atuais

* BRASIL Fundação IBGE. IBE — Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílio. Região II. Estado de São Paulo. Rio de Janeiro, jul. 1968.

taxas de incremento natural da população brasileira conduzirão o problema ao agravamento, nos próximos anos, salvo se investimentos vultosos e contínuos fôrem sendo aplicados na expansão da rede e na formação de mestres.

O baixo nível de escolaridade da criança brasileira no ensino médio constitui grande obstáculo ao desenvolvimento. Mas, convém atentar para a procura verificada no ensino médio. Em 1966, dos 2 483 212 indivíduos matriculados nas escolas médias de todo o país, apenas 14 410 eram no agrícola, 72 678 no industrial e 264 137 no comercial.

Como se observa, os recursos humanos do Brasil estão pèssimamente utilizados no presente. Atente-se ainda para o fato de que, em 1966, a matrícula no ensino superior foi de apenas 180 109 indivíduos. E também aqui a escolha tem recaído de preferência em especialidades não ligadas diretamente ao desenvolvimento econômico.

Desejamos realçar a grande contribuição trazida à avaliação de recursos humanos, pela “Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílios”, em realização no país, sob a direção do IBE. O acervo de informações obtidas favorece muito a avaliação por constituir um dos seus métodos. Está claro que, presentemente, ainda não dispomos de dados para todo o Brasil e ainda não há tradição que assegure existência de uma série de informações periódicas.

A fôrça de trabalho, por exemplo, levantada pela “Pesquisa”, embora com as deficiências ora ocorrentes, é uma informação da mais alta valia no estudo dos recursos humanos.

Convém que nesta apreciação teórica, sejam feitas algumas observações sôbre os resultados obtidos pela aludida Pesquisa no Estado de São Paulo, no trimestre Janeiro-Março de 1968. A população do Estado com 14 anos e mais foi estimada em 10 080 milhares de indivíduos, dos quais 4 957 000 de homens e 5 123 000 de mulheres. Na fôrça de trabalho, encontraram-se 5 404 000 pessoas de ambos os sexos em atividade, 376 000 que, embora possuíssem emprêgo, não estavam trabalhando e 247 000 desocupados.

Nossa atenção se volta para a estimação dos que estavam freqüentando escola, 265 000, número que revela baixa escolaridade da população de 14 e mais anos de idade. Aproximadamente 65 mil são os de nível superior, restando 200 mil para os que freqüentam a escola média. Se considerarmos que o jovem poderá freqüentar a escola em geral até a idade de 24 anos, e sabendo-se que a população estimada de 14 a 24 anos foi de 3 229 000, pode-se concluir que apenas pouco mais de 8% freqüentam a escola na referida faixa etária. Ora, tão baixo índice de atividade escolar da população jovem, no Estado mais desenvolvido do

país, está a revelar a inexistência de recursos em marcha na qualificação profissional. Não é possível alcançar alto desenvolvimento tecnológico onde os recursos humanos estratégicos, em formação, são tão reduzidos.

Por força da baixa frequência escolar da juventude paulista, seria de presumir-se que a força de trabalho da faixa de 14-19 fôsse sobrecarregada. Entretanto, apenas 709 000 indivíduos nesta classe de idade integram a força de trabalho no trimestre Janeiro-Março de 1968.

A estimativa da população de 14-19 anos no Estado de São Paulo é de 1 925 000 pessoas. Segundo os dados da pesquisa, apenas cerca de 36% integram a força de trabalho. Como insignificante é o número dos que estudam, conclui-se, por conseguinte, que há numeroso grupo ocioso na referida classe de idade.

Esta argumentação poderia ser posta em prática no nível do país, porém, não dispomos de dados que facultem tal procedimento. O mecanismo da análise procedida poderá, por certo, ser aceito como válido para estimar o volume dos recursos e como vêm sendo empregados.

4. CONCLUSÕES

Estamos vivendo uma fase na história da humanidade, caracterizada pelo planejamento. Tanto o setor público como o privado procuram elaborar o diagnóstico setorial e geral, a fim de encontrar os meios mais eficazes de ação propulsora do desenvolvimento.

Em toda equação do desenvolvimento, desponta a função população, pois, o homem e seu comportamento devem constituir o objetivo fundamental do progresso social.

Nenhum tema demográfico poderá ser tratado isoladamente na fase do diagnóstico e, mais ainda, na elaboração de planos. Devemos reconhecer a necessidade de uma "política de população", dentro da qual serão apreciados os problemas referentes ao comportamento demográfico do homem.

A avaliação de recursos humanos, fase muito importante no diagnóstico sócio-econômico regional, mantém íntimas relações com as taxas de crescimento, com a mortalidade geral e específica, com a longevidade e com a composição dos grupos etários.

Será interessante recordar a definição da política de população que foi dada em 1967, em Caracas, na "Reunión sobre políticas de población en relación al desarrollo en América Latina". Foi a seguinte a definição aprovada:

“Política de população é o conjunto coerente de decisões que compõem uma estratégia racional adotada pelo setor público, de acordo com as necessidades e aspirações da coletividade, para desenvolver, conservar e utilizar os recursos humanos, influenciando sobre o tamanho e o crescimento prováveis da população, sua distribuição por idades” ... etc.⁷

Para bem diagnosticar a situação dos recursos humanos no Brasil, inclusive para avaliá-los, torna-se necessário levantar grande volume de dados estatísticos dinâmicos. Urge que o poder público se capacite de que os métodos de análise dos problemas brasileiros não pode dispensar conhecimentos demográficos e, mais ainda, que as perspectivas da população ou melhor, suas projeções são imprescindíveis ao equacionamento dos problemas.

Sugerimos como inadiável a extensão dos estudos demográficos, incluindo-se pesquisas em maior profundidade sobre alguns aspectos relevantes da comunidade. Os imensos recursos naturais do Brasil ficarão inexplorados ou apenas parcialmente explorados, se não houver melhor aproveitamento dos recursos humanos, cuja dimensão deve ser avaliada segundo critérios racionais.

⁷ REVISTA Interamericana de Ciências Sociais, União Pan-Americana, Washington, 1967; 10, v. 4, n. 2.

BIBLIOGRAFIA

1. BAPTISTA FILHO, Olavo — *População e Desenvolvimento*, Editora Pioneira, São Paulo, 1965, 138 p.
2. CEPAL — *Los Recursos Humanos de Centro América, Panamá y México 1950 — 80 y sus relaciones con algunos aspectos del desarrollo económico*, 1960.
3. MADEIRA, João Lyra e COSTA, Manoel Augusto — *Pesquisas Demográficas*. In: Conferência Nacional de Estatística 1, Rio de Janeiro, 1968, 22 p.
4. HARBISON, Frederik H. — *O Desenvolvimento do potencial humano de alto nível e o crescimento econômico*. In: Recursos Humanos para o Desenvolvimento, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 1965, 214 p.
5. BRASIL. Fundação IBGE. IBE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios*. Região II. Estado de São Paulo, Rio de Janeiro, Julho, 1968.
6. ANUÁRIO Estatístico do Brasil, 1967. Fundação IBGE, Rio de Janeiro, 1967.
7. MADEIRA, João Lyra — *A Formação de Médicos*, Centro Brasileiro de Estudos Demográficos, Estudos e Análises, Rio de Janeiro, 1968, n. 1, 26 p.
8. REVISTA Interamericana de Ciências Sociais União Pan-Americana, Washington, 1967, v. 4, n. 2, 72 p.